JURNAL

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *JOB STRESSER* DAN KONFLIK DALAM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PARE KEDIRI 2015

INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, JOB STRESSER AND WORK ENVIRONMENT CONFLICT IN THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PARE KEDIRI 2015

Oleh:

DINI IRMA SUSANTI

12.1.02.02.0028

Dibimbing oleh :

1. **Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.**
2. **Edy Djoko S. S.E,. M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:Dini Irma Susanti
NPM	:12.1.02.02.0028
Telepun/HP	:0822 5764 7313
Alamat Surel (Email)	:diniirma002@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Motivasi Kerja, *Job Stresser* dan Konflik Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri 2015
Fakultas – Program Studi	:Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:Jln. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 13 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M. **NIDN. 0723105703**	**Edy Djoko S. S.E,. M.M.** **NIDN. 0715106203**	**Dini Irma Susanti** **12.1.02.02.0028**

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *JOB STRESSER* DAN KONFLIK DALAM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PARE KEDIRI 2015

Dini Irma Susanti
12.1.02.02.0028
Ekonomi - Manajemen
Diniirma002@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M. dan Edy Djoko S. S.E,. M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa mengingat pentingnya motivasi kerja, *job stresser* dan konflik kerja guna mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *job stresser* dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri dalam pengelolaan SDM yang melingkupi tentang motivasi kerja, *job stresser* dan konflik kerja terhadap kinerja karayawan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 50 responden karyawan, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri ? (2) Apakah *job stresser* mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri ? (3) Apakah konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri ? (4) Apakah faktor motivasi kerja, *job stresser* dan konflik kerja memepengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri ?

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, *job stresser* dan konflik kerja dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk skala linkert. Teknis analisis yang digunakan adalah analasis regresi linear berganda, dengan syarat mempertimbangkan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji T) dan uji statistik secara simultan (uji F) dianalisis dengan menggunakan *software SPSS* versi 20.

Hasil dari uji T (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel *job stressser* dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F (secara simultan) menunjukkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja, *job stresser* dan konflik kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI : motivasi kerja, *job stresser*, konflik kerja, kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Hingga saat ini pendapatan Negara masih sangat tergantung dari pendapatan pajak. Menurut data dari APBN 2016, pendapatan negara mencapai 1.822,5 (dalam Trilliun). Dengan Penerimaan Perpajakan sebanyak 1.546,7 dari Pendapatan Pajak Perdagangan Internasional (40,1), Bea Keluar (2,9), Bea Masuk (37,2) dan pendapatan Pajak Dalam Negeri sebanyak 1.506,6 Trilliun Rupiah. Sedangkan Penerimaan Negara Bukan Pajak hanya sebesar 273,8 Trillun Rupiah yang melingkupi Pendapatan SDA (124,9), Pendapatan Bagian Laba BUMN (34,2), PNBP lainnya (79,4), dan Pendapatan BLU (34,4).

Direktorat Jendral Pajak merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk mengintegrasikan dan mensinergikan segala sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan dan sasaran dari program-program yang selaras dengan empat tujuan Direktorat Jendral Pajak yaitu : peningkatan pelayanan perpajakan; peningkatan kepatuhan Wajib Pajak melalui pengawasan dan penegakan hokum; peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui reformasi dan modernisasi; peningkatan profesionalisme dan integritas sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan membuat Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri memenuhi target klasik yang diamanahkan yaitu penerimaan pajak.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencanam sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2012) Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Para karyawan mempunyai kebutuhan yang sama, yaitu kebutuhan makan, hidup berkelompok, kebutuhan sosial, kebutuhan kerja sama, dan kebutuhan untuk memperoleh kepuasan kerja. Jadi, seorang manajer dalam memimpin para bawahannya harus mampu memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan, penyuluhan, pengendalian, keteladanan, dan bersikap jujur serta tegas, agar para bawahan mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan agar terlaksanya pekerjaan berjalan lancar.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja. Kebutuhan rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, manusia selalu mambutuhkan kehidupan berkelompok. Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari

karyawan dan masyarakat lingkungannya. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisaasi, semakin tinggi pula prestisenya. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan (Hasibuan, 2012). Jika semuanya dipenuhi karyawan tidak akan mengalami stres dan konflik saat bekerja.

Motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja seseorang. Menurut Bustomi (2011) motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan dan berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pemimpin. Hal yang penting dalam motivasi adalah faktor komunikasi, apabila antara bawahan-atasan maupun antar karyawan bisa menginformasikan dengan jelas tujuan dari pekerjaan maka kendala yang dihadapi akan berkurang.

Selain motivasi kerja, hal lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres. Hal yang paling bisa mempengaruhi stres kerja adalah faktor persaingan, apabila pelampiansan dari stres tersebut dengan cara bekerja berlebihan maka tidak akan efektif dan bahkan tidak akan menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan yang memberikan tanggapan melebihi kemampuan dirinya terhadap tuntutan lingkungan (Rivai dan Mulyadi, 2012). Adapun reaksi karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaan yaitu dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupaka efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda pekerjaan. Gejala fisik juga merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Gejala stres yang diakitkan dengan perilaku mencakup dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan gangguan tidur (Pujaatmaka, 2008).

Kurangnya motivasi kepada karyawan dan adanya stres kerja bisa memicu timbulnya konflik dalam lingkungan pekerjaan. Konflik kerja yang berkelanjutan membuat suasana didalam

lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. Menurut Hani Handoko (2010) konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunya status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda. Stressor dan konflik kerja dapat menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap organisasi atau perusahaan, itu semua tergantung pada sifat stressor dan konflik itu sendiri dan bagaiman cara mengatasainya. Konflik dapat berperan positif (fungsional), tetapi dapat pula berperan negatif (disfungsional). Ini berarti konflik harus dapat dikelola sebaik-baiknya, karena potensial unuk dapat berkembang "positif" dan "negatif" dalam kegiatan organisasi utnuk mencapai tujuannya.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kulaitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam maelaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kimerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sanagt erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Mengingat begitu besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri, namun menurut pengamatan penulis bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Kerja Operasional yang diharapkan oleh Direktorat Jendral Pajak sehingga penulis ingin mengetahui seberapa besar faktor *job stresser* dan konflik dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengambil judul : **"Pengaruh Motivasi Kerja, *Job Stresser* dan Konflik Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri 2015"**

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah *explanatory reserch* (penelitian penjelasan). Menurut Sugiyono (2006), penelitian *eksplanatori* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan – kedudukan variabel yang diteliti serta

hubungan antar variabel penelitian.Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *eksplanatori* karena sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, *job stresser* dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri, sedangkan yang menjadi subjeknya adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri yang berjumlah 100 orang sebagai responden penelitian. Sumber populasi didapatkan dari file dokumentasi jumlah karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis Regresi Linier Berganda merupakan hubungan yang terjadi secara linier antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen (Y). Analisis Regresi Linier Berganda ini dapat mempresiksi nilai dari variabel dependen jadi kalau nilai dari suatu variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan serta untuk melihat arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing dari variabe lindependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan angket.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yang dalam penelitian ini variabelnya adalah motivasi kerja (X1), *job stresser* (X2) dan konflik kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.081	3.865	
Motivasi_Kerja	.292	.126	.155
Job_Stresser	-.167	.083	-.128
Konflik_Kerja	-1.717	.137	-.838

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 4,081 + 0,292X1 -0,167X2 -1,717X3

Dari persamaan regresi tersebut di atas juga berarti:

1. Nilai a yaitu 4,081, Artinya apabila variabel motivasi kerja, *job stresser*, dan konflik kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (prestasi kerja) memiliki nilai sebesar 4,081.
2. Regresi X1 0,292, Besarnya koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,292, artinya bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinererja sebesar 0,292 bila variabel lainnya konstan.
3. Regresi X2 -0,167, Besarnya koefisien variabel *job stresser* adalah sebesar -0,167, artinya bahwa setiap peningkatan variabel *job stresser* secara naik 1 (satuan) akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar -0,167 bila variabel lainnya konstan.
4. Regresi X3 -1,717, Besarnya koefisien variabel konflik kerja adalah sebesar -1,717 artinya bahwa setiap peningkatan variabel iklim organisasi secara naik 1 (satuan) akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar -1,717 bila variabel lainnya konstan.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904[a]	.817	.805	2.783	1.742

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Job_Stresser, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square = 0,805 yang berari 80,5%) dengan demikian motivasi kerja, *job stresser*, dan konflik kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variable sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai R Square dapat diartikan pula motivasi kerja, *job stresser*, dan konflik kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 81,7% dan 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah penelitian, setelah data-data yang diperoleh telah terkumpul dan diolah. Fungsinya adalah untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (individu) untuk menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja, *job stresser*, dan konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.081	3.865		1.056	.297
Motivasi_Kerja	.292	.126	.155	2.316	.025
Job_Stresser	-.167	.083	-.128	-2.016	.005
Konflik_Kerja	-1.717	.137	-.838	12.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa:

1) Nilai signifikan variabel motivasi kerja yaitu 0,025 < 0,05 yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri.
2) Nilai signifikan variabel *job stresser* yaitu 0,005 < 0,05 yang berarti komunikasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri.
3) Nilai signifikan variabel konflik kerja yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh simultan (bersama-sama) antara variabel motivasi kerja, *job stresser*, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1590.651	3	530.217	68.448	.000[a]
	Residual	356.329	46	7.746		
	Total	1946.980	49			

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Job_Stresser, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dengan diperoleh nilai F hitung sebesar 68.448 > 2,606 sehingga semua variabel independen/ bebas (motivasi kerja, *job stresser*, dan konflik kerja) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,942 > 1,684 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,006 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun indikator motivasi kerja adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori mengenai motivasi kerja yang dikemukan Hasibuan (2012) motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan deng daya upanyanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Utami (2011) dan Kaihatu (2012) dengan judul *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panjang Jiwo Resort Bogor"* dan *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pakiuwon Food Festifal Surabaya"* yang telah diterbitkan dalam jurnal.

2. Pengaruh *Job Stresser* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara *job stresser* terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar -0.167 < 1,684 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,005 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang sehingga menciptakan kekuatiran kronis dan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Adapun indikator *job stresser* adalah psikologis, fisik dan perilaku.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *job stresser* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel *job stresser* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori mengenai *job stresser* oleh Rivai dan Mulyadi (2012), dimana pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan perusahaan. Pada taraf tertentu pengaruh stres yang menguntungkan akan menambah kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Demikian juga sebaliknya, stres juga dapat merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Stres kerja dapat menurunkan kinerja, menimbulkan kecemasan yang tinggi, frustasi dan sebagainya. Penelitian ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Nur Diansyah (2010) dengan judul "*Pengaruh Job Stressor dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta*" yang telah diterbitkan dalam jurnal.

3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak. Konflik kerja adalah persaingan antara manusia yang saling bertentangan dan dirasa akan membawa pengaruh yang negatif. Adapun indikator konflik kerja adalah fungsional dan disfungsional.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori mengenai konflik kerja yang dikemukan oleh Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) persaingan sehat dapat menghasilkan tingkat konflik yang berguna. Untuk memperoleh informasi, bantuan, atau tindakan yang terkoordinasi, ketergantungan, semacam dapat membantu perkembangan kerjasama dan konflik. Penelitian ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Puspita Sari (2015) dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*" yang telah diterbitkan dalam jurnal.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, *Job Stresser*, dan Konflik Kerja pada Kinerja Karyawan

Dari uji F yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Motivasi Kerja, *Job*

Stresser, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai F hitung sebesar 68.448 > 2,606 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2003) dimana kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance.* Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu manajemen perlu memberikan motivasi kepada karyawan serta pengendalian dalam *job stresser* dan konflik dalam lingkungan kerja.

Serta penelitian ini mendukung penelitian yang diteliti oleh Utami (2011) dan Puspita Sari (2015) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panjang Jiwo Resort Bogor*" dan Puspita Sari (2015) dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Dalam penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang simultan antara motivasi kerja (X1), *Job Stresser* (X2) dan konflik kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri.
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja *(Job Stresser)* dengan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri.
3. Ada pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri.
4. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja, stres kerja *(Job Stresser)* dan konflik kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pare Kediri.

Saran

Memperhatikan faktor-faktor selain motivasi kerja, stres kerja *(Job Stresser)* dan konflik kerja yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam usaha mencapai prestasi yang maksimal, hal ini dimaksudkan agar efektivitas yang ingin dicapai dapat terwujud.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2012. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Diansyah, Denny Nur. 2010. *Pengaruh Job Stressor dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta.* Universitas Sebelas Maret Surakarta

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan SPSS Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.

_____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi Ketujuh)*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Gibson, James L. 2000. *Organisasi, perilaku, struktur dan Proses.* Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga

Hani, Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta : BPFE.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana

Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kaihatu, Thomas. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pakuwon Food Festival, Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.

Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

_____.2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Refika Aditama

Marzuki. 2005. *Metodologi Riset.* Yogyakarta: Ekonisia

Mathis Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Buku 2. Jakarta: Salemba Empat

Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi*

Birokrasidan Manajemen Pegawai Sipil. Bandung: PT Refka Aditama

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2012. *Memahami Penelititan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi.* Yogyakarta: Ekonisia

Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko. 1996. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku.* Yogyakarta : BPFE.

Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management: Konsep Arsitektur dan Implementasi.*Yogyakarta: Graha Ilmu

Utami. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Panjang Jiwo Resort, Bogor*. Bogor: Universitas Nusa Bangsa.