



JURNAL

**PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN BUJEL
KOTA KEDIRI TAHUN 2017**

***THE INFLUENCE OF CONFLICT, WORK STRESS AND WORK
DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE VILLAGE OFFICE
BUJEL OF KEDIRI CITY 2017***



Oleh:

**ANGGA TYO PRATAMA SUBEKTI
13.1.02.02.0091**

Dibimbing oleh :

- 1. Dr. H. SAMARI, SE, M.M.**
- 2. RONY KURNIAWAN, S.E., M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2017**

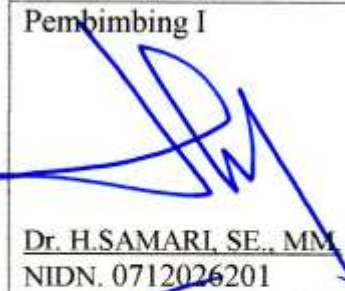
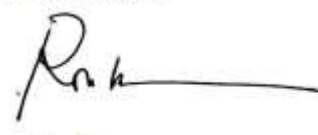

**SURAT PERNYATAAN**
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017**Yang bertandatangan di bawah ini:**

Nama Lengkap : Angga Tyo Pratama Subekti
NPM : 13.1.02.02.0091
Telepon/HP : 085791904356
Alamat Surel (Email) : anggatyoprutama@gmail.com
Judul Artikel : Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri
Fakultas Program Studi : Ekonomi Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan tinggi : Jalan K.H Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

- Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- 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 bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 18 Desember 2017
Pembimbing I  <u>Dr. H.SAMARI, SE., MM.</u> NIDN. 0712026201	Pembimbing II  <u>RONY KURNIAWAN, SE., M.M.</u> NIDN. 0721088505	Penulis,  <u>ANGGA TYO PRATAMA S</u> NPM. 13.1.02.02.0091



PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN BUJEL KOTA KEDIRI TAHUN 2017

Angga Tyo Pratama Subekti

13.1.02.02.0091

Ekonomi – Manajemen

anggaryoprata@gmail.com

Dr. H. Samari, SE., M.M. dan Rony Kurniawan, S.E., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan dari konflik, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri tahun 2017 baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik kausalitas, yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Sampel yang digunakan sebanyak 40, yaitu pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh signifikan konflik terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh signifikan stres terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai dan secara simultan ada pengaruh signifikan konflik, stres, dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

KATA KUNCI : Konflik, Stres, Disiplin, Kinerja pegawai



I. Latar Belakang

Dalam instansi Pemerintahan khususnya yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat banyak sekali ditemukan permasalahan seperti birokrasi yang sulit atau pun masalah kecil yang sebenarnya mudah untuk dituntaskan. Adanya permasalahan tersebut sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai terutama terhadap pelayanan masyarakat dan menurunkan fungsi kerja instansi tersebut.

Permasalahan dalam kinerja pegawai sering kali bersumber dari adanya konflik di dalam lingkungan kerja dan stres kerja berlebihan yang dialami pegawai diakibatkan tugas atau pekerjaan yang banyak. Terkadang tingkat kedisiplinan juga menjadi permasalahan vital bagi para pegawai di dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan terhambatnya kinerja yang dihasilkan. Di Kantor Kelurahan Bujel sendiri merupakan instansi pemerintahan tingkat desa atau kelurahan yang memiliki tugas melakukan pelayanan terhadap masyarakat yang di dalam tugasnya sering kali mendapati masalah yang berhubungan dengan konflik, stres kerja dan disiplin kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya

Menurut Wahab (2011:69) pengertian “kinerja” adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.”

Terdapat beberapa faktor mengenai konflik, stres kerja dan disiplin kerja. Menurut Robbins (2011:35) konflik sendiri yaitu sebuah ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

Menurut P. Robbins (2011:796) “stres” adalah Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Amran (2011:239) menjelaskan bahwa “disiplin” adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Berdasarkan uraian singkat di atas, maka penulis memilih penelitian yang berjudul, **“Pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri Tahun 2017”**.



II. Metode Penelitian

A. Teknik Penelitian dan Pendekatan

Teknik penelitian merupakan cara yang dipakai untuk menyelesaikan setiap tahap dari strategi penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Menurut Sanusi (2014:105), “survei merupakan cara pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis”. Dalam penelitian ini menyebarkan kuisisioner pada responden bertujuan untuk memperoleh data yang akan diolah untuk mendapatkan hasilnya.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2013:27), menjelaskan “penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Bujel, Jalan Suparjan Mangun Wijaya No 79, Bujel, Kota Kediri, Jawa Timur. Pada rentang waktu empat bulan, mulai dari bulan

September sampai dengan Desember 2017.

C. Populasi dan Sampel

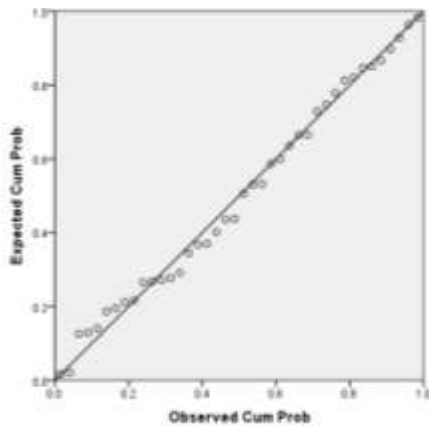
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Bujel. Dengan teknik pengambilan sampel, *simple random sampling*. Sugiono (2011:57), mengatakan bahwa pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Pengambilan dilakukan langsung di lokasi penelitian dengan memberikan kuisisioner pada pegawai Kantor Kelurahan Bujel.

D. Langkah-Langkah Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini berupa primer maupun sekunder. Dengan cara penyebaran kuisisioner pada pegawai Kantor Kelurahan Bujel, juga dengan observasi langsung di Kantor Kelurahan Bujel dan studi pustaka yang berkaitan dengan variabel konflik, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bujel.

III. Hasil Analisis Data

A. Uji Normalitas



Gambar 3.1

Sumber: Data diolah (2017)

Dari gambar di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang konflik, stress dan disiplin terhadap kinerja pegawai adalah menyebar diantara garis diagonal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.1

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Konflik	.769	1.301
Stress	.851	1.175
Disiplin	.723	1.383

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

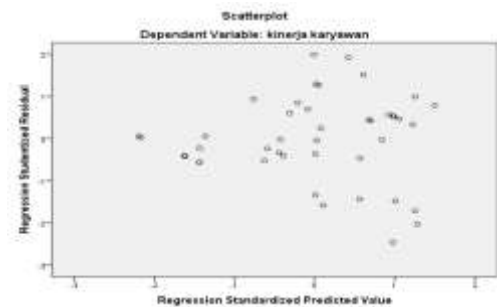
Sumber: Data diolah (2017)

Dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (iklan, citra merek dan kepuasan pelanggan) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1.

Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai

tolerance untuk konflik sebesar 0,769 dan VIF sebesar 1,301, variabel stress dengan nilai *tolerance* sebesar 0,851 dan VIF sebesar 1,175 variabel disiplin dengan nilai *tolerance* sebesar 0,723 dan VIF sebesar 1,383 dan . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti bebas dari gejala multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.2

Sumber: Data diolah (2017)

Pada gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang konflik, stress dan disiplin tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja.

D. Uji Autokorelasi

Tabel 3.2

Model	Durbin-Watson
1	2,084

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel hasil autokorelasi, pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.084. Nilai *dU* dengan 3 variabel bebas $n = 40$ yaitu 1,660 dan nilai $4-dU = 2,340$. Jadi $1,670 < 2.084 < 2,340$ atau $dL < DW < 4-dU$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.991	3.211	
Konflik	.218	.110	.284
Stress	.115	.120	.131
Disiplin	.311	.125	.367

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,991 + 0,218 X_1 + 0,0115X_2 + 0,311X_3$$

Artinya:

- a. Nilai a = Apabila konflik (X1), stres (X2) dan disiplin (X3) diasumsikan tidak memiliki

pengaruh sama sekali ($=0$), maka nilai kinerja pegawai sebesar 6,991.

- b. Nilai $\beta_1 =$ apabila konflik (X1) naik 1 (satu) satuan dan stress (X2) juga disiplin (X3) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,218 satuan.
- c. Nilai $\beta_2 =$ apabila stress (X2) naik 1 (satu), konflik (X1) juga disiplin (X3) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,115 satuan.
- d. Nilai $\beta_3 =$ Apabila disiplin (X3) naik 1 (satu) satuan dan konflik (X1) juga stress (X2) tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,311 satuan.

F. Koefisien Determinasi

Tabel 3.4

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,829 ^a	,688	,662

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,662. Dengan demikian menunjukkan bahwa konflik, stress dan disiplin dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 66.2% dan sisanya yaitu 33.8% dijelaskan



variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

G. Uji t (pengaruh secara parsial)

Tabel 3.5

Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2.177	.036
Konflik	2.984	.044
Stres	2.964	.041
Disiplin	2.486	.017

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa:

a. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai

Variabel konflik memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,984 < 2,023$ dengan taraf signifikan yaitu $0,044 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri. . Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

b. Pengaruh Stres terhadap Kinerja Pegawai

Variabel stres memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,964 < 2,023$ dengan taraf signifikan yaitu $0,041 < 0,05$ yang berarti H_0

ditolak dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa stres secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri. Sehingga untuk hipotesis pertama (H2) diterima.

c. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin memperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,486 < 2,023$ dengan taraf signifikan yaitu $0,017 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a di terima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri. Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) diterima.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyelesaikan konflik yang terjadi. Karena konflik sendiri memiliki andil penting dalam peningkatan kinerja yang memungkinkan seorang pegawai dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.



H. Uji F (pengaruh secara simultan)

Tabel 3.6

Model	F	Sig.
1 Regression Residual Total	11,147	,000 ^b

Sumber: Data diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 11,147 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,822. Nilai F hitung ($11,147 > F$ tabel (2,822) atau nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa konflik (X1), stres (X2) dan disiplin (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya*

Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPF 98.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi, Edisi 7*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.