

Konflik dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPPEDA Provinsi Gorontalo

Fitra Gobel, Muchtar Ahmad, Valentina Monoarfa

Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPPEDA provinsi gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan desain penelitian korelasi dengan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 21. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah pegawai ASN BAPPPEDA Provinsi Gorontalo yang berjumlah 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Gorontalo (2) stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai (3) Secara simultan, konflik kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 0,061 menunjukkan bahwa 6,1% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama. Sedangkan 93,9% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2025 Sofia Wulandari

✉ Corresponding author :

Email Address : windadwiyanthi2208@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah individu-individu produktif yang berperan sebagai penggerak utama suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas dan proses kerja organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Kunci keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi juga pada faktor manusia yang sangat penting. SDM memiliki peran vital dalam setiap aktivitas organisasi, meskipun banyak fungsi pekerjaan telah digantikan oleh teknologi yang semakin canggih. Namun, hingga saat ini, pegawai tetap menjadi faktor penting dalam menentukan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi menginginkan tenaga kerja yang dapat bekerja secara efektif dan efisien (Anwar, 2023)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Konflik kerja adalah suatu gejala Ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku "bermusuhan" terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya pegawai yang merasa pada kondisi tertekan. Robbins dan Judge (2019), Mendefinisikan konflik kerja sebagai proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan segera

memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian atau kepentingan pihak pertama. Rahim (2017), Menjelaskan konflik kerja sebagai proses interaktif yang termanifestasi dalam ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau disonansi di dalam atau di antara entitas sosial (yaitu individu, kelompok, organisasi, dll.).

Selain konflik kerja stress kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas pegawai. (Priansa, 2011) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai spek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Stres terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh pegawai saat menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat ditandai dengan gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, suka menyendiri, sulit tidur, perilaku yang berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, kecemasan, ketegangan, kegugupan, peningkatan tekanan darah, dan bahkan dapat mempengaruhi kesehatan secara keseluruhan (Sinambela, 2017: 472).

Penelitian ini mengenai kinerja pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo. BAPPEDA Provinsi Gorontalo merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk sebagai realisasi pelaksanaan dari prinsip desentralisasi kewenangan otonomi daerah, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2003, Tentang Pemerintah Daerah dan juga merupakan konsekuensi logis dari terbentuknya Provinsi Gorontalo berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000, Tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo, serta Peraturan Pemerintah Nomor 07 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga-Lembaga Teknis Daerah Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh, fenomena yang terlihat bahwa terdapat empat sasaran kinerja utama yang diukur selama periode 2021-2023. Nilai Prestasi Kerja merupakan akumulasi dari tiga indikator lainnya yaitu Nilai Integritas, Nilai Etos Kerja, dan Nilai Gotong Royong dengan bobot masing-masing 30%, 60%, dan 10%. Selama tiga tahun terakhir, pencapaian Nilai Prestasi Kerja menunjukkan tren positif dengan peningkatan dari 94% pada tahun 2021 menjadi 95,01% pada tahun 2022 dan kemudian 95,86% pada tahun 2023. Namun, meskipun terjadi peningkatan pada nilai prestasi kerja selama 3 tahun berturut-turut. Hal ini terlihat pada tabel 1.1 indikator dari kinerja BAPPEDA yaitu nilai integritas, nilai etos kerja, dan nilai gotong-royong, dimana ketiga nilai tersebut mengalami fluktuasi pada tiga tahun terakhir. Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dalam Kuliah Praktek Kerja dalam judul **“Konflik dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo”**

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang berfokus dalam pengumpulan dan menganalisis data numerik atau berupa angka untuk menjawab pertanyaan dari suatu penelitian dan menguji hipotesis. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner.

Lokasi penelitian ini bertempat di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. Seperti yang dijabarkan pada latar belakang memilih lokasi ini atas dasar karena adanya permasalahan yang terkait dengan fluktuasi tingkat kinerja pegawai dalam tiga tahun terakhir. Fluktuasi ini menunjukkan adanya dinamika yang perlu dipelajari lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi pola kinerja pegawai. Oleh karena itu, Bappeda dipilih sebagai lokasi penelitian untuk mengeksplorasi lebih dalam terkait masalah kinerja pegawai, yang dapat mencakup faktor-faktor seperti stres kerja,

manajemen konflik, atau faktor lain yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah pegawai ASN BAPPPEDA Provinsi Gorontalo yang berjumlah 81 orang.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Dasar Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, feedback dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan (Lestari, 2023).

Konflik berkaitan erat dengan perasaan manusia, seperti perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, perasaan kecewa karena kelebihan tekanan kerja dan sebagainya. Sehingga perasaan-perasaan tersebut dapat menimbulkan kemarahan dan keadaan tersebut dapat mempengaruhi kegiatan seseorang, menurunkan produktivitas kerja di dalam suatu organisasi/perusahaan dan tidak hal itu sering kali menyebabkan kesalahan yang dilakukan secara tidak sengaja maupun sengaja (Sunyoto et al., 2023). Konflik kerja adalah suatu keadaan di mana terdapat ketidaksesuaian, perbedaan, atau pertentangan antara dua pihak atau lebih dalam lingkungan kerja, yang bisa berasal dari individu, kelompok, atau bahkan antara departemen. Konflik di tempat kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan keadaan tidak menyenangkan terutama bagi mental karyawan. Adanya upaya mempengaruhi secara negatif dari individu karyawan kepada karyawan lain, maupun kepada suatu kelompok organisasi di dalam perusahaan tersebut, akan mengakibatkan ketidakpercayaan dan dapat merusak hubungan antar karyawan, apabila keadaan ini dibiarkan tentu akan mengganggu berbagai kegiatan perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja organisasi perusahaan tersebut (Ekhsan, 2021).

Stres kerja bukan hanya sekedar beban fisik atau mental, tetapi juga memiliki dampak psikologis yang mendalam. Dalam konteks ini, pemahaman tentang keterkaitan antara stres kerja dan alam bawah sadar menjadi penting. Alam bawah sadar memiliki peran yang signifikan dalam merespons stres dan membentuk sikap individu terhadap pekerjaan. Dalam konteks spesifik industri atau organisasi, stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, seperti peningkatan intensitas kerja, tuntutan produksi yang tinggi, dan perubahan dalam metode atau teknologi produksi (Pramono, 2024). Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2009) adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan rasa tertekan. Stres kerja merupakan suatu perasaan stres yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, stres merupakan respons untuk menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan pada setiap orang dan proses psikologisnya. Tindakan, situasi, atau peristiwa yang terlalu banyak menyebabkan stres fisik dan psikologis. Karyawan dapat mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, alur kerja yang kompleks, dan tujuan organisasi yang semakin tinggi. Penyebab stres kerja pada individu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total untuk semua item. Pengujian

ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Konflik Kerja	X1.1	0,412	0,361	Valid
	X1.2	0,436	0,361	Valid
	X1.3	0,61	0,361	Valid
	X1.4	0,402	0,361	Valid
	X1.5	0,452	0,361	Valid
	X1.6	0,439	0,361	Valid
	X1.7	0,386	0,361	Valid
	X1.8	0,404	0,361	Valid
	X1.9	0,389	0,361	Valid
	X1.10	0,666	0,361	Valid
	X1.11	0,679	0,361	Valid
	X1.12	0,671	0,361	Valid
	X1.13	0,821	0,361	Valid
	X1.14	0,906	0,361	Valid
	X1.15	0,763	0,361	Valid
	X1.16	0,772	0,361	Valid
	X1.17	0,804	0,361	Valid
	X1.18	0,671	0,361	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,916	0,361	Valid
	X2.2	0,851	0,361	Valid
	X2.3	0,858	0,361	Valid
	X2.4	0,851	0,361	Valid
	X2.5	0,782	0,361	Valid
	X2.6	0,721	0,361	Valid
	X2.7	0,689	0,361	Valid
	X2.8	0,877	0,361	Valid
	X2.9	0,781	0,361	Valid
	X2.10	0,720	0,361	Valid
	X2.11	0,807	0,361	Valid
	X2.12	0,765	0,361	Valid
	X2.13	0,592	0,361	Valid
	X2.14	0,801	0,361	Valid
	X2.15	0,857	0,361	Valid
	X2.16	0,609	0,361	Valid
	X2.17	0,816	0,361	Valid
	X2.18	0,659	0,361	Valid
	X2.19	0,859	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,673	0,361	Valid
	Y.2	0,608	0,361	Valid
	Y.3	0,596	0,361	Valid
	Y.4	0,539	0,361	Valid
	Y.5	0,555	0,361	Valid

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Y.6	0,569	0,361	Valid
	Y.7	0,683	0,361	Valid
	Y.8	0,710	0,361	Valid
	Y.9	0,454	0,361	Valid
	Y.10	0,677	0,361	Valid
	Y.11	0,583	0,361	Valid
	Y.12	0,682	0,361	Valid
	Y.13	0,701	0,361	Valid
	Y.14	0,680	0,361	Valid
	Y.15	0,730	0,361	Valid
	Y.16	0,534	0,361	Valid
	Y.17	0,568	0,361	Valid
	Y.18	0,648	0,361	Valid
	Y.19	0,534	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan semua indikator pernyataan mengenai Variabel Konflik Kerja (X1), Variabel Stres Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena r hitung > r tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliablitas. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan 0.361 sebagai nilai perbandingan dalam menguji validitas data sebab sesuai dengan rumus statistic membandingkan nilai validitas data dengan r hitung > r tabel sehingga cara menentukannya berdasarkan jumlah responden yang diteliti.

Uji Realibilitas

Uji reliablitas atau keandalan bertujuan untuk mengatur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor relative sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu berbeda. Uji reliablitas untuk mengetahui konsistensi angket. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,70. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

Table Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbah’s Alpha	Batasan	Keterangan
Konflik Kerja	0,902	0,70	Reliabel
Stres Kerja	0,964	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,904	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,81389813
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,792
Asymp. Sig. (2-tailed)		,557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Gambar Hasil Uji Normalitas

Apabila nilai signifikan yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0,05 maka distribusi datanya dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikannya yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal. Pada output data ini terlihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih besar dari α ($\alpha=0,05$) yaitu $0,557 > 0,05$ yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	93,189	5,847		15,938	,000		
X1	,058	,110	,066	,523	,603	,748	1,337
X2	-,191	,089	-,274	-2,156	,034	,748	1,337

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Gambar Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, terlihat diperoleh untuk nilai VIF Pada Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 1,337 yang berarti angka tersebut dibawah angka 10 seperti yang disyaratkan. Sementara untuk nilai Tolerance yang diperoleh masing-masing variabel 0,748 yang berarti angka tersebut tidak kurang dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,727	2,618		1,423	,159
X1	,028	,049	,074	,570	,570
X2	,029	,040	,095	,736	,464

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan analisis tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel konflik kerja (X1) adalah 0,570, dan untuk variabel stres kerja (X2) nilai signifikansinya adalah 0,464. Dalam pengujian heterokedastisitas, keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi atau probabilitas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Sebaliknya, jika nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya heterokedastisitas dalam model. Dengan demikian, karena hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Table Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	93,189	5,847		15,938	,000		
	X1	,058	,110	,066	,523	,603	,748	1,337
	X2	-,191	,089	-,274	-2,156	,034	,748	1,337

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 93,189 + 0,058(X_1) - 0,191(X_2) + e$$

Interpretasi Koefisien

1. 93,189 adalah konstanta, artinya jika tidak terdapat konflik dan stres kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), maka nilai kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 93,189.
2. X_1 (Konflik Kerja) memiliki koefisien regresi sebesar 0,058, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada konflik kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,058 satuan, namun pengaruhnya tidak signifikan karena nilai signifikansi (Sig.) = 0,603 > 0,05.
3. X_2 (Stres Kerja) memiliki koefisien regresi sebesar -0,191, yang berarti setiap kenaikan satu satuan pada stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,191 satuan. Pengaruh ini signifikan secara statistik karena nilai Sig. = 0,034 < 0,05.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Pengujian Parsial

PM						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93,189	5,847		15,938	,000
	X1	,058	,110	,066	,523	,603
	X2	-,191	,089	-,274	-2,156	,034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa Konflik Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,523, sedangkan t tabel sebesar 1,664 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,603, yang lebih besar dari alpha 0,05. Karena t hitung

lebih kecil dari t tabel dan nilai Sig. lebih besar dari α , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti bahwa Konflik Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sementara itu, variabel Stres Kerja (X_2) menunjukkan hasil yang berbeda. Nilai t hitung sebesar -2,156 lebih besar dari t tabel dalam nilai mutlak ($|-2,156| > 1,664$), dan nilai Sig. sebesar 0,034 lebih kecil dari α 0,05. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai Sig. lebih kecil dari α , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, di mana pengaruhnya bersifat negatif, artinya semakin tinggi stres kerja, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Uji f (Simultan)

Tabel Hasil Pengujian Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317,318	2	158,659	2,533	.086 ^b
Residual	4884,854	78	62,626		
Total	5202,173	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), serta untuk menilai apakah model regresi yang digunakan sesuai atau tidak. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 2,533, sedangkan F-tabel sebesar 3,11 (pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 78$), serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,086 yang lebih besar dari α 0,05. Karena F-hitung lebih kecil dari F-tabel dan nilai Sig. lebih besar dari α , maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.

Hal ini menunjukkan secara simultan, variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Pengujian R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 ^a	.061	.037	7,914

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Berdasarkan model summary, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai $R = 0,247$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (Konflik Kerja dan Stres Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) berada dalam kategori rendah, yaitu sebesar 24,7%. Ini berarti korelasi antara kedua variabel bebas dengan kinerja pegawai masih lemah.
2. Nilai $R^2 = 0,061$ menunjukkan bahwa 6,1% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama. Sedangkan 93,9% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.
3. Nilai Adjusted $R^2 = 0,037$ memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, karena telah menyesuaikan dengan jumlah variabel

independen yang digunakan. Nilai ini memperkuat kesimpulan bahwa model memiliki daya jelas yang sangat rendah terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya memberikan kontribusi sebesar 6,1% terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bappeda Provinsi Gorontalo. Artinya, masih terdapat 93,9% faktor lain di luar model yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, sehingga perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan.\

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa

1. Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan pendapat, gesekan, maupun dinamika kerja yang terjadi di lingkungan organisasi lebih banyak dipahami sebagai sesuatu yang wajar dan masih dalam batas fungsional.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Gorontalo. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin menurun pula kinerja yang ditunjukkan.
3. Konflik kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Gorontalo. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai tetap berada pada kategori baik hingga sangat baik.

Referensi :

- Haryono S. (2018). Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi . Luxima Metro Media.
- Lestari, D. (n.d.). Kinerja Pegawai. www.freepik.com
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik (edisi kedua). YKPN.
- Mangkunegara (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Mangkunegara, (2009). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan
- Muhammad Kurais Anwar, & Muhammad Yusuf. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 1(4), 75-90.
- Ruth Silaen, Chairunnisah, Rizki Sari Elida Mahriani,Tanjung, Triwardhani, Haerany Anis Masyruroh, Gede Satriawan, Sri Lestari Opan Arifudin, Rialmi, & Putra, (2021). KINERJA KARYAWAN. www.penerbitwidina.com.
- Priansa, and D. H. S. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rahim. (2011). Managing Conflict in Organizations (Fourth Edition). New Transaction.
- Robbins, & C. M. (2017). Management. India: Pearson India.
- Robbins, & J. T. A. (2017). Organizational Behavior (17th) Edition. In Pearson Education Limited.
- Sinambela. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,. Alfabeta.

Winardi (2015). Manajemen Perilaku Organisasi. Prenada Media Group.