

**PENGARUH KONFLIK, ETOS KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT DISPENDA KECAMATAN  
LUBAI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh :**

**INTAN MEILINA PUSPITA SARI**

**NPM. 1701110263**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

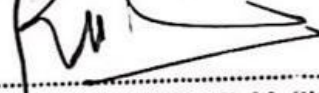
**PALEMBANG**

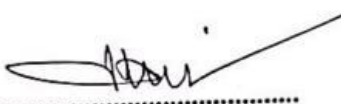
**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : INTAN MEILINA PUSPITA SARI  
Nomor Pokok/NIM : 1701110263  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK, ETOS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT DISPENDA KECAMATAN LUBAI

Pembimbing Proposal  
Tanggal 8/05/2021 Pembimbing I :   
Drs. Rustam Effendi, M. Si.  
NIDN : 0224105701

Tanggal 8/05/2021 Pembimbing II :   
Liliana, S.E., M.Si.  
NIDN : 0214066501

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 8/05/2021  
  
Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 8/05/2021  
  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN. 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

**“ Saya telah belajar segala sesuatu dari banyak kegagalan satu-satunya hal yang tidak saya pelajari adalah berhenti dari kegagalan itu dan menciptakan suatu kesuksesan ”**

### **Skripsi ini kupersembahkan kepada :**

- **Kedua orang tua ku yang kucintai Bapak Lideman dan ibu Zakilah. Serta saudara- saudariku yang kusayangi**
- **Para Pendidik Yang Kuhormati**
- **Teman- teman seperjuanganku Group Manajemen 2017 dan Rekan-rekan yang telah membantuku**
- **Almamaterku**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Intan Meilina puspita sari

Nomor pokok : 170.111.0263

Jurusan/program studi: Manajemen

Jenjangpendidikan : Ekonomi

Mata kuliahpokok : Manajemen Sumber Dayamanusia

Judulskripsi : Pengaruh Konflik, Etos Kerja

Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dispenda  
Kecamatan Lubai

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak dapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil. Dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada tulisan aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

 Scanned with CamScanner

Palembang, April 2021  
  
Intan meilina puspita sari

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucap puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH KONFLIK, ETOS KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT DISPENDA KECAMATAN LUBAI** ” tepat pada waktunya. Penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada fakultas ekonomi, jurusan manajemen, program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tridianti Palembang.

Dalam usaha menyelesaikan proposal ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghantakan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu. Msy. Mikial, SE. M Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan fakultas ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. M.M, Selaku ketua Prodi Manajemen.
4. Bapak Drs. Rustam Effendi, M. Si., Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Ibu Liliana, S.E., M. Si. Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Bapak Muhamad Said, SE. M. Si Selaku dosen Pembimbing Akademik.

7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Pimpinan dan pegawai di UPT. Dispenda Kecamatan Lubai yang telah memberikan bantuan dukungan serta doanya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku Ibu dan ayah tercinta, Saudara-Saudariku ku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan moril dukungan serta doa yang tak pernah henti untukku.
10. Kepada Sahabat dan rekan selama kuliah yang telah memberi semangat sehingga dapat memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini yang telah banyak membantu memberikan saran atau nasihat sehingga proposal ini dapat selesai dengan baik.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

**Palembang, Februari 2021**



**Intan Meilina PusPita Sari**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xiv
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Konflik.....	13
2.1.3 Etos Kerja .....	22
2.1.4 Stres kerja.....	25
2.2 Penelitian lain yang relevan.....	34
2.3 Kerangka Berpikir .....	36

2.4	Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan waktu penelitian.....	39
3.1.1	Tempat Penelitian .....	39
3.1.2	Waktu Penelitian.....	39
3.1.3	Sumber Data.....	40
3.1.4	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	42
3.2.1	Populasi.....	42
3.2.2	Sampel & Tehnik Sampling.....	43
3.3	Rancangan Penelitian.....	44
3.4	Variabel dan Definisi Oprasional .....	45
3.4.1	Variabel Penelitian.....	45
3.4.2	Definisi Oprasional Variabel .....	46
3.5	Instrumen Penelitian .....	46
3.6	Uji Validitas.....	50
3.7	Uji Reliabilitas .....	50
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	
3.8.1	Uji Normalitas.....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	
3.9	Teknik Analisis Data .....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	<b>Error!</b>
	<b>Bookmark not defined.</b>	



3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	54
3.9.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
3.10 Uji Hipotesis .....	55
3.10.1 Uji F ( Simultan ) .....	55
3.10.2 Uji t ( Parsial ).....	56
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	58
4.1.1 Sejarah Singkat Upt Dispenda .....	58
4.1.2 Visi Dan Misi Upt Dispenda.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas .....	63
4.1.3.2 Tugas dan Tanggung Jawab.....	64
4.2 Deskriptif Karakteristik Responden.....	67
4.3 Uji Instrumen.....	70
4.3.1 Uji Validitas .....	70
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	74
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	77
4.4.1 Uji Normalitas.....	77
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	78
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	80
4.6 Koefisien Korelasi (R) .....	81
4.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
4.8 Uji Hipotesis Statistik.....	83
4.8.1 Uji F .....	83
4.9.2 Uji t .....	84
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	87

5.2 Saran.....	88
----------------	----

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

### **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Jadwal Kerja JumlahPopulasi Penelitian .....	39
3.2 Jumlah Populasi Dan Sampel .....	42
3.3 Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian.....	44
3.4 Instrumen Penelitian.....	47
3.5 Kisi- Kisi Instrumen Penelitian.....	47
3.6 Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	54
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
4.5 Karakteristik Responden Berdsarkan Jabatan.....	69
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik (X1).....	70
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2) .....	71
4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3) .....	72
4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	73
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik (X1) .....	75
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X).....	75
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X3).....	76

4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	76
4.14 Hasil Uji Normalitas .....	77
4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	79
4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	80
4.18 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81
4.19 Hasil Uji F.....	83
4.20 Hasil Uji t.....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka berpikir.....	37
Gambar 4.1 Susunan Organisasi.....	63
Gambar 4.2 Dependent Variabel Kinerja Karyawan.....	78

## ABSTRAK

**INTAN, Pengaruh Konflik, Etos Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dispenda Kecamatan Lubai** ( dibawah bimbingan Bapak Drs Rustam Effendi, M. Si. dan Ibu Liliana,S.E.,M.Si ) Penelitian ini mengkaji tentang Kinerja Pegawai di Upt Dispenda Kecamatan Lubai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh Konflik, Etos Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun secara parsial.Tempat penelitian di lingkungan Upt Dispenda Kecamatan Lubai. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang pegawai dan Sampel dengan mengambil dari jumlah populasi yaitu 56 orang Pegawai.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrument data penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensian dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, media pengolahan data melalui program SPSS versi 17.

Berdasarkan hasil uji F maka secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Konflik (X1), Etos Kerja (X2) dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) Upt Dispenda Kecamatan Lubai, Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig F  $0,000 < 0,05$  Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai variabel X2 dengan Sig t  $0,021 > 0,05$  artinya secara parsial yang signifikan terdapat pengaruh Konflik (X1) terhadap Kinerja (Y) Upt Dispenda Kecamatan Lubai, Berdasarkan hasil Uji t variabel Etos Kerja (X2) didapat nilai Sig t  $0,492 > 0,05$ , Artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan variabel Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Upt Dispenda Kecamatan Lubai, Hasil Uji t variabel Stres Kerja (X3) didapat nilai sig t  $0,943 > 0,05$ . Artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan variabel Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Upt Dispenda Kecamatan Lubai.

**Kata kunci : Konflik, Etos Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja.**

## **ABSTRACT**

*ABSTRACT INTAN, The Influence of Conflict, Work Ethic and Work Stress on Employee Performance of Upt Dispenda, Lubai District (under the guidance of Drs Rustam Effendi, M.Si. and Mrs. Liliana, SE, M.Si) This research examines the performance of employees at Upt Dispenda District. Lubai. The purpose of this study was to determine and prove the existence of influence, Work Ethic and Work Stress on Employee Performance, either simultaneously or partially. The research place is in the Dispenda environment, Lubai District. The population in this study were 128 employees and samples were taken from the total population, namely 56 people.*

*who were responsible for the data through distributing questionnaires that were closed. The data of the research instrument was tested for validity and reliability, and for the classical assumption. The analysis technique uses inferential statistics with multiple linear regression, then the correlation coefficient and the coefficient of determination are carried out. Hypothesis testing through F-Test and Test both to see the effect simultaneously or partially. The significance level is 5%, data processing media through the SPSS version 17 program.*

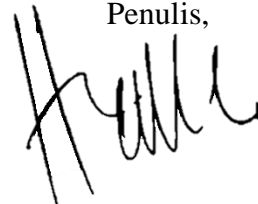
***Keywords: Conflict, Work Ethic, Work Stress and Performance.***

## **RIWAYAT HIDUP**

Intan Meilina Pus Pita Sari ,lahir di desa Kurungan Jiwa 21 Mei 1993 dari bapak Lideman dan ibu zakilah. Anakke 4 dari 5 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2005 di SD negeri 200 Lubai .Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2008 di MTS Negeri 2 Model Palembang selanjutnya meyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2011 Di SMk Arinda Palembang. Pada tahun 2017 memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas tridinanti Palembang.

Palembang April 2021

Penulis,



Intan Meilina puspita sari





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi baik milik negara ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja (kinerja) pegawainya. Agar hal tersebut dapat tercapai salah satu hal yang terpenting menjadi perhatian adalah mengolah, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia itu sendiri yang ada di dalamnya, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi untuk menghasilkan SDM yang loyal dan berkualitas. Akan tetapi dalam sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah untuk menjalankannya.

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang pegawai dan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja karyawan merupakan hasil

kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Seorang pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan pelanggan/pihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor namun dalam penelitian ini hanya membahas mengenai Konflik, Etos Kerja, Stres Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi Konflik Kerja yang terjadi dalam perusahaan yang bersifat destruktif (merusak) maupun konstruktif (membangun) hal ini tergantung bagaimana pegawai mempersepsikan, dan memberikan tanggapan terhadap konflik yang sedang terjadi. Keadaan ini yang

menimbulkan etos kerja bagi karyawan di perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja kerja yang baik dalam memajukan perusahaan.

Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan Stres Kerja.

Sedangkan Stres Kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir kondisi pegawai seorang. Akibat Stres Kerja pada diri seorang pegawai menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Faktorlainnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan adalah usaha-usaha pemimpin untuk mengelolah, memotivasi, dan mengategorikan seluruh elemen perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan disiplin kerja adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan sehingga pegawai dapat sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan organisasi.

Salah satu organisasi yang menerapkan sistem target kerja bagi pegawai adalah Unit Pelayanan Terpadu Dispenda Kecamatan Lubai

Unit Pelayanan Terpadu ( UPT) Dispenda adalah Dinas pendapatan daerah yang merupakan organisasi atau instansi yang berada di bawah pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penerimaan pendapatan daerah melalui pengoordinasian dan pemungutan pajak, retribusi, bagi hasil pajak, dana perimbangan. Dispenda kecamatan Lubai beralamat di jalan Raya Baturaja-Prabumulih Dusun I Desa Beringin dan titik pelayanan diberbagai tempat di Indonesia. Dispenda Kecamatan Lubai dipimpin oleh seorang kepala dinas yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Dispenda adalah unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang pendapatan daerah.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa adanya beberapa pegawai yang malas terjun kelapangan karena jarak tempuh yang jauh dan kurangnya fasilitas kantor yang disediakan, seperti kendaraan motor, sehingga terjadi konflik antara atasan dan bawahan yang membuat pegawai malas dalam bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai UPT Dispenda dapat dilihat dari seringnya menunda pekerjaan dan tidak tepat waktu karena prinsip mereka bekerja hanya untuk mendapatkan uang selain itu kurangnya motivasi dalam diri maupun motivasi dari atasan mengakibatkan menurunnya semangat pegawai dalam bekerja. Ketidak mampuan pegawai dalam mencapai target yang telah di tentukan sehingga pegawai mengalami tekanan, adapun pihak kantor sering memberikan tugas-tugas seperti target laporan kegiatan di lapangan setiap hari yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai tidak mampu

menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan optimal dan mengalami stress kerja.

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Konflik, Etos Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dispenda Kecamatan Lubai** ”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Konflik ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda Kecamatan Lubai ?
2. Apakah Konflik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda Kecamatan Lubai ?
3. Apakah Etos Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda Kecamatan Lubai ?
4. Apakah Stres Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda Kecamatan Lubai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui, menganalisa dan membuktikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik, ( $X_1$ )Etos Kerja, ( $X_2$ )dan Stres Kerja, ( $X_3$ )secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda Kecamatan Lubai.
2. Pengaruh Konflik, ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda Kecamatan Lubai.
3. Pengaruh Etos Kerja, ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda Kecamatan Lubai.
4. Pengaruh Stres Kerj, ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Dispenda KecamatanLubai.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan berpikir mengenai ilmu yang telah di dapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh Konflik Etos Kerja dan Stres Kerja.

2. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran Sebagai bahan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkat kan kinerja karyawan.serta sebagai bahan masukan dan sumber pemikiran bagi pimpinan dalam mengatasi masalah konflik etos kerja dan stress kerja.

3. Bagi Akademik :

penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sebuah karya ilmiah, yang layak di percaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi penelitian selanjutnya yang membahas tentang masalah ini.dengan menambahkan variable lain yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashar Sunyot, M. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas UI ( UI-Perss).
- Danil, G. a. (2012). *Management*. Prentive Hall inc.
- Dihan, F. N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* , 6(2):51.
- DRusdiana, D. M. (2015). *Manajemen konflik* . Bandung : Pustaka Setia .
- Ella Jauvani Sagala dan Rivai, V. (2013). *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali pers.
- Handoko. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua.
- Hapid, A. R. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol.01, No.02*.
- Hasan, I. (2012). *pokok -pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya* . Jakarta : Ghalia Indonesia .
- Husein, U. (2010). *Riset Pemasaran dan Bisnis*.. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- jansen, s. (2011). *8 Etos kerja Propesional*. jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Jansen, S. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Dharma Mahardik.
- Mathis, R. L. (2012). *Manajaemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Pertama Selemba Empat.
- Minto, W. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha.
- Mngkunegara, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* . bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. (2012). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sari, R. P. (n.d.). *pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan* . jambuluwak malioboro bautique hotel yogyakarta.
- siagian, s. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: bumi aksara.



- Simanjuntak, A. Y. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Review 575 Vol.5 No.1, Mei*.
- soerjono, s. (2006). *sosiologi suatu pengantar*. jakarta: PT RAJA GRAFINDO.
- stephen, M. c. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmanto, R. G. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D* . Bandung: Alfabeta.
- Suswanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T, A. D. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Depok: Edisi ke 7.
- wahyudi, a. (2015). konflik, konsep teori dan permasalahan . *universitas tulungagung*.
- Waridin dan Bambang, G. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI. Vol 1 .Hal 63-74*.
- wulandari. (universitas indonesia, depok). hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan wanita dipusat administrasi universitas indonesia . *skripsi*.