



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Program Sarjana Ekonomi

Oleh

Puji Lestari Astuti

NIM 20510044

Dosen Pembimbing

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.

NIDN : 0617028803

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

NIDN : 0606056901

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
UNDARIS
2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang)

Oleh

Puji Lestari Astuti

NIM 20510044

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 04 Maret 2025

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN. 0617028803



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
NIDN. 0606056901



Mengotahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Arif Rahman, SE., M.E
NIDN/0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang)

Oleh

Puji Lestari Astuti

NIM 20510044

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada
Tanggal 21 Maret 2025

Tim Penguji
Ketua



Nurmiyati, S.E., M.M
NIDN. 0603037301

Anggota



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.
NIDN. 0617028803

Anggota



Dr. Sri Rahayu, SH., M.Si
NIDN. 0606056901

ABSTRAK

Dunia bisnis industri saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja yang professional serta ahli dibidangnya sesuai *job diskripsi* yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Pada dasarnya seseorang yang bekerja merupakan aset, sehingga didalam organisasi harus mampu meningkatkan kuliatas dan kuantitas agar dapat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien. Satuan Polisi Pamong Praja atau biasa disingkat Satpol PP memiliki kedudukan dan fungsi yang cukup penting sebagai salah satu perangkat dan aparatur pemerintah daerah. Menurut Pasal 255 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah “Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat”. Mingingkatkan kinerja pegawai dapat dicapai melalui beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Semangat Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu random sampling dan dianalisis menggunakan bantuan alat uji analisis SPSS versi 25. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja, Stress Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini adalah pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang dengan jumlah sampel 114 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Semangat Kerja adalah sebesar $(8.688) > t_{tabel} (1.659)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Variabel Stres Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(-3.989) > t_{tabel} (1.659)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Konflik Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(5.215) > t_{tabel} (1.659)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (67.468) > F_{tabel}$ sebesar (2.69) dengan tingkat signifikan $(0,000 < 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0.638. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Semangat Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 63,8% dimana sisanya yaitu sebesar 36,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Semangat Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The industrial business world is currently required to create professional performance and experts in their fields according to high job descriptions for organizational development. Basically, someone who works is an asset, so within the organization they must be able to increase the quality and quantity so that they can work to achieve maximum results effectively and efficiently. The Civil Service Police Unit or commonly abbreviated as Satpol PP has quite an important position and function as one of the regional government tools and apparatus. According to Article 255 Paragraph (1) of Law Number 23 of 2014 concerning Regional Government, "the Civil Service Police Unit was formed to enforce Regional Regulations and Local Government Regulations, maintain public order and peace, and provide community protection." Improving employee performance can be achieved through several factors. This research aims to determine the influence of factors that are thought to influence employee performance, namely Work Morale, Work Stress, and Work Conflict.

This research is a quantitative research with a sampling technique, namely random sampling and analyzed using the SPSS version 25 analysis test tool. The aim of this research is to determine the influence of work morale, work stress and work conflict on employee performance. The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. The sample for this research was Semarang Regency Satpol PP employees with a sample size of 114 respondents. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis testing with the t test and F test.

The results of the analysis show that the t count value for the Work Morale variable is (8,688) > t table (1,659) and the value is significant (0.000 < 0.05), which means that Work Morale has a positive and significant effect on the Employee Performance variable. The Job Stress variable produces a calculated t value of (-3,989) > t table (1,659) and a significant value (0.000 < 0.05), which means that the Job Stress variable has a negative and significant effect on Employee Performance. The Work Conflict variable produces a calculated t value of (5.215) > t table (1.659) and a significant value (0.000 < 0.05), which means that the Work Conflict variable has a positive and significant effect on the Employee Performance variable. From testing all independent variables simultaneously, the value of F count (67.468) > F table of (2.69) with a significant level (0.000 < 0.05), shows that the variables Work Morale, Work Stress and Work Conflict simultaneously have a significant effect on the Employee Performance. Customer. From the results of the coefficient of determination test, it can be seen that the value of determination (Adjusted R Square) is 0.638. This value shows that Work Morale, Work Stress, Work Conflict in this research are able to explain the Employee Performance variable by 63.8%, where the remaining 36.2% is explained by other factors outside this research.

Keyword: Work Morale, Work Stress, Work Conflict, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI”** (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang) Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS, yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA selaku Kaprodi FEB sekaligus sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, nasehat dan

bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran.....

Puji Lestari Astuti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'."

(QS. Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua yang berjasa di hidup penulis. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
2. Kepada Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA dan Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Keluarga besar penulis, yang telah memberikan dukungan serta doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Seseorang dengan Nomer KTP xxxxxxxxxxx920003 yang selalu memberikan dukungan dan selalu menemani penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini.
6. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Operasional.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kinerja	12
2. Semangat Kerja.....	25
3. Stress Kerja.....	39
4. Konflik Kerja	48
B. Penelitian Terdahulu	58
C. Kerangka Pikir.....	60
D. Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	63
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	63
B. Lokasi Penelitian	63
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	63
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	65
1. Populasi.....	65
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	65

E.	Jenis Dan Sumber Data	66
1.	Jenis Data.....	67
2.	Sumber Data	67
F.	Teknik Pengumpulan Data	68
1.	Kuesioner /Angket	68
2.	Dokumentasi	69
G.	Teknik Analisa Data.....	69
1.	Uji Validitas	69
2.	Uji Reliabilitas	71
H.	Analisis Data	73
1.	Uji Korelasi.....	73
2.	Analisis Uji Regresi.....	75
3.	Analisis Uji R ² (koefisien determinasi)	77
4.	Pengujian Hipotesis	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		82
A.	Gambaran Umum dan Obyek Penelitian.....	82
1.	Deskripsi Responden	83
2.	Hasil Analisis Data	85
3.	Pengujian Hipotesis	91
B.	Pembahasan.....	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		100
A.	Kesimpulan.....	100
B.	Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA		104
DAFTAR LAMPIRAN		109

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	58
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian	64
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	73
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Lama Berkerja	84
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4. 4 Uji Korelasi Sederhana	85
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda	87
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Semangat Kerja.....	87
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja.....	88
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja	88
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4. 10 Hasil koefisien determinasi	91
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Parsial)	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Simultan).....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	61
Gambar 3. 1 Uji t Parsial.....	79
Gambar 3. 2 Uji F Simultan	81
Gambar 4. 1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	92
Gambar 4. 2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	93
Gambar 4. 3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	94
Gambar 4. 4 Test signifikansi simultan F	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuisisioner	109
Lampiran 2. Identitas Responden.....	113
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden.....	117
Lampiran 4. Tabulasi data 114 Responden	119
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas	125
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas	127
Lampiran 7. Deskripsi Responden	128
Lampiran 8. Uji Korelasi Sederhana dan Korelasi Berganda	129
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Berganda.....	130
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	132
Lampiran 11. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F	132
Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r	133
Lampiran 13. Tabel Uji t.....	134
Lampiran 14. Tabel Uji F.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis industri saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja yang professional serta ahli dibidangnya sesuai *job diskripsi* yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Pada dasarnya seseorang yang bekerja merupakan aset, sehingga didalam organisasi harus mampu meningkatkan kuliatas dan kuantitas agar dapat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien. Demi mencapai tingkat efektif dan efisien yang diinginkan, maka didalam organisasi harus memiliki sistem kerja yang baik agar tercapai visi dan misi organisasi atau perusahaan yang telah disepakati bersama dan dapat memfokuskan pada hasil yang diharapkan.

Satuan Polisi Pamong Praja atau biasa disingkat Satpol PP memiliki kedudukan dan fungsi yang cukup penting sebagai salah satu perangkat dan aparatur pemerintah daerah. Menurut Pasal 255 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah “Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat”. Melihat dari kewenangan yang diberikan kepada Satpol PP tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaanya sangat penting dan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang sesuai dengan lingkup tugasnya, termasuk di dalamnya terdapat perlindungan masyarakat (Linmas). Pengelolaan sumber daya manusia secara

profesional juga diperlukan dalam lembaga atau sektor publik seperti pada Satpol PP yang berada di Kabupaten Semarang.

Keberadaan sebuah organisasi selalu dikaitkan dengan kinerja dari organisasi tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan dan selalu diupayakan untuk dapat diraih oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Menurut (Nasir *et al.*, 2020), sumber daya manusia adalah aset berharga bagi suatu organisasi, karena kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan bisa menambah nilai bagi perusahaan. Mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar tetap efisien dan layak adalah tantangan yang dihadapi organisasi saat ini dan masa depan. Agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya. Dalam hal ini suatu organisasi mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian organisasi tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja baik secara perorangan maupun sekelompok individu pada sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberi demi tercapainya tujuan organisasi secara illegal, serta tidak bertentangan dengan hukum serta moral serta etika (Wibowo, 2024). Sedangkan menurut (Sagara, 2020) seseorang yang berkinerja tinggi lebih efektif daripada yang berkinerja rendah dalam mencapai

tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan belum memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah semangat kerja, stres kerja, dan konflik kerja (Febrianty, 2022). Satpol PP merupakan suatu organisasi/lembaga yang bersinggungan langsung dengan masyarakat, sehingga permasalahan kinerja yang ada di Satpol PP adalah semangat kerja yang tidak stabil, stres kerja yang diakibatkan karena beban dan tuntutan kerja, serta konflik kerja yang terjadi antar pegawai maupun antar kelompok. (Minhatin Aliyah J, 2020) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) peran Satpol PP dan Damkar yaitu, (1) Penegakkan Peraturan Daerah/Peraturan Kepala Daerah; (2) Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; dan (3) Perlindungan Masyarakat. Dalam melaksanakan perannya, Satpol PP dan Damkar menggunakan 2 (dua) cara, pertama tindakan preventif yaitu upaya pencegahan yang dilakukan melalui kegiatan-kegiatan pembinaan dan sosialisasi bersifat persuasif. Kedua, dengan tindakan represif non yustisi dan represif yustisial. Adapun faktor-faktor yang menjadi kendala pelaksanaan pengendalian ketertiban umum dilihat dari dua aspek, (1) Faktor internal; Sumber Daya Manusia, keterbatasan anggaran, sarana prasarana, dan kelembagaan. (2) Faktor eksternal; hubungan lintas sektoral dan kesadaran masyarakat.

Semangat kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan semangat kerja untuk mendorong mereka bekerja sama dan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu

suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018). Ketika semangat kerja tinggi, kinerja meningkat karena pegawai lebih aktif, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dan sebaliknya ketika semangat kerja turun, kinerja juga turun. Dengan kata lain, semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi di Satpol PP Kabupaten Semarang adalah tidak stabilnya semangat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya kualitas layanan. Kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Kurangnya kualitas layanan publik yang dialami oleh Satpol PP disebabkan oleh kurangnya personil yang ada, keterbatasan anggaran, sarana prasarana, dan kelembagaan penunjang kegiatan Satpol PP dalam menegakkan peraturan daerah dan ketentraman serta ketertiban umum. Kualitas layanan juga memiliki motivasi untuk mendorong semangat bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian (Sofian, 2019); (Sumardin, 2020), menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, (Harahap, 2021); (Lestari P. L., 2023), menemukan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Stres merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Sedangkan

respon stres kerja merupakan suatu total emosional individu dan atau merupakan respon fisiologis terhadap kejadian yang diterimanya (Riandy, 2024). Jika seorang pegawai mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi pegawai oleh manajemen atau perusahaan. Disisi lain stres adalah kondisi yang wajar, yang dialami oleh setiap manusia sebagai responden dalam kehidupan sehari - hari. Stres merupakan suatu hal umum yang terjadi pada setiap orang. Stres dapat terjadi ketika seseorang mengalami suatu tekanan yang berlebihan. Munculnya stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik pekerjaannya dan dapat terjadi dalam kondisi kerja apapun (Fauzi, 2022). Permasalahan yang terjadi di Satpol PP Kabupaten Semarang adalah terjadinya stres kerja yang diakibatkan karena beban dan tuntutan kerja. Permasalahan yang lain muncul ketika dalam melaksanakan kewenangannya guna menegakkan peraturan daerah serta keputusan kepala daerah sebagai salah satu tugas utama dari Satpol PP, Satpol PP dibatasi kewenangannya represif yang sifatnya nonyustisial. Karenanya, aparat Satpol PP seringkali harus menghadapi berbagai kendala ketika harus berhadapan dengan masyarakat yang memiliki kepentingan tertentu dalam memperjuangkan kehidupannya yang akhirnya bermuara pada munculnya konflik. Hasil penelitian (Steven, 2020); (Handayani S. D., 2021) menemukan bahwa stres kerja negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan penurunan prestasi kerja dan peningkatan ketidakhadiran kerja. Namun,

hasil penelitian berbeda ditemukan oleh (Ahmad, 2019); (Lestari W. M., 2020) menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Konflik kerja dimaknai sebagai aktivitas yang saling mempengaruhi dan memiliki sifat negative. Konflik kerja disebabkan kesalahpahaman antar karyawan yang bisa terjadi karena factor perbedaan pola pikir maupun perbedaan kepribadian, hal-hal tersebut bisa terjadi dari sewaktu-waktu disebuah institusi atau organisasi. (Yasiri, 2022) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja, di dalam interaksi seorang pegawai pasti mengalami ketidak cocokan atau keselarasan antar individu. Ketidakcocokan tersebut akan menimbulkan ketegangan yang memicu terjadinya konflik. Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok- kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama- sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai dan persepsi yang berbeda (Tirtana, 2023). Permasalahan yang terjadi di Satpol PP Kabupaten Semarang adalah, konflik kerja yang disebabkan oleh terdapatnya perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan serta *mis komunikasi* antar pegawai maupun kelompok. Keberadaan Satpol PP di Kabupaten Semarang

merupakan bagian dari proses penegakan hukum sebagai perangkat pemerintah daerah yang diperlukan guna mendukung suksesnya pelaksanaan otonomi daerah. Dalam pelaksanaan tugasnya kewenangan Satpol PP sering tumpang tindih dan berbenturan dengan penegak hukum yang lain terutama polisi. Kondisi ini menghasilkan fiksi antara kewenangan polisi sebagai aparat sentralistik dengan Satpol PP yang merupakan aparat pemda yang otonom meskipun kehadiran Satpol PP sendiri dapat memberikan kontribusi dalam membantu Kepolisian untuk bertugas dilapangan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kusdianto, 2020) dengan penelitiannya menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widjaja, 2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI”** (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan, sebagai berikut :

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang?

3. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang?
4. Apakah Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara Akademis
 - a. Guna Meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta pengalaman dalam bidang gaya Semangat Kerja, Stres Kerja, Konflik kerja, dan Kinerja Pegawai.

- b. Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang, dan guna menambah referensi dan kajian pustaka

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan, pada berbagai instansi yang relevan untuk perkembangan organisasi sejenis.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang sebagai wawasan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja baik secara perorangan maupun sekelompok individu pada sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberi demi tercapainya tujuan organisasi secara illegal, serta tidak bertentangan dengan hukum serta moral serta etika (Wibowo, 2024).

2. Semangat Kerja (X1)

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam

melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018).

3. Stres Kerja (X2)

Stres merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Sedangkan respon stres kerja merupakan suatu total emosional individu dan atau merupakan respon fisiologis terhadap kejadian yang diterimanya (Riandy, 2024).

4. Konflik Kerja (X3)

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok- kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama- sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai dan persepsi yang berbeda (Tirtana, 2023).

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sample, metode pengumpulan data dan teknik analisis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Saat ini peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya. Sehingga tidak heran kombinasi keduanya akan menghasilkan keuntungan yang berlimpah bagi perusahaan atau organisasi. Peranan teknologi hanyalah mempermudah dan mempercepat hasil kerja yang diperolehnya.

Peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Agar sumber manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Disamping itu juga, sumber daya manusia perlu diberikan motivasi secara terus-menerus agar mereka tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kemampuan pegawai teruji ketika pegawai tersebut mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar sehingga menghasilkan hasil sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Agar

pegawai dapat melakukan pekerjaan secara benar, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil kerja baik secara perorangan maupun sekelompok individu pada sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan demi tercapainya tujuan organisasi secara illegal, serta tidak bertentangan dengan hukum serta moral serta etika (Wibowo, 2024).

Menurut pendapat (Haryadi, 2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara (Kurniawan, 2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Alhilwa, 2024) Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Menurut (Sudiyanto, 2020) menjelaskan bahwa yang dimaksud kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan menurut (Sariah, 2024) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan

pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan dengan kinerja terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja adalah hasil dari kerja yang telah dicapai oleh pegawai berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dengan batas waktu tertentu.

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja pegawai, sehingga akan dapat diketahui apakah pegawai sudah melakukan pekerjaan secara baik atau belum. Salah satu cara untuk mengetahui sejauh mana kemajuan kinerja suatu organisasi yaitu dengan melakukan penilaian pada organisasi tersebut. Penilaian dapat dilakukan kepada para pegawai dan juga kepada atasan atau pimpinan. Setiap penilaian digunakan metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan membuat penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban yang dimaksud.

Menurut (Yogaswasara, 2023) bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut (Maelani, 2023) penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut (Nurhayati, 2018) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai pekerjaan yang dilakukan oleh atasan kepada pegawainya secara rutin. Penilaian kinerja merupakan proses peninjauan dan mengevaluasi kinerja individu secara menyeluruh dan sistematis. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui dan mengumpulkan informasi secara objektif atas prestasi pegawai yang digunakan untuk berbagai kepentingan pegawai itu sendiri maupun kepentingan organisasi. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai memberikan hasil kerja yang maksimal dan menampilkan sikap dan perilaku kerja yang baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh masing-masing organisasi atau instansi terkait.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui kinerja pegawai atau hasil kerja pegawai dalam perusahaan tersebut dalam kurun waktu tertentu. Sehingga organisasi dapat mengetahui seberapa baik kinerja masing-masing pegawai tersebut. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai memberikan banyak manfaat, baik itu bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri.

Penilaian kinerja sangat membantu pihak manajemen untuk menentukan berapa gaji atau bonus serta kesejahteraan yang pantas diberikan kepada pegawainya. Hal ini disebabkan ketidaktahuan dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh organisasi maupun pegawai itu sendiri.

Menurut(Safitri T. N., 2024) tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi reward yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.

Menurut (Priansa, 2024) bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi, adalah:

1) Peningkatan kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan atasan dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) Keputusan penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4) Kebutuhan pengembangan dan pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6) Prosedur perekrutan

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi sumber daya manusia lainnya.

8) Kesempatan yang sama

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9) Tantangan eksternal

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

10) Umpan balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen sumber daya manusia serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

Penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya sedangkan evaluasi kinerja menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi. (Fahmi, 2018) menyebutkan beberapa faktor mempengaruhi penilaian kinerja yang harus diperhatikan oleh pegawai dan atasan, yaitu :

1) Karakteristik situasi,

Karakteristik situasi kerja adalah faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. Karakteristik situasi kerja diklasifikasikan menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja langsung

(*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational actions*).

- 2) Deskripsi pekerjaan, spesialisasi pekerjaan, dan standar kinerja
 - a) Deskripsi pekerjaan adalah dokumen atau ringkasan yang menguraikan tugas, tanggung jawab, serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Deskripsi ini memberikan gambaran tentang apa yang diharapkan dari seseorang yang memegang jabatan tersebut.
 - b) Spesialisasi pekerjaan mengacu pada keterampilan khusus atau bidang pengetahuan yang mendalam yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Ini sering kali mencakup keterampilan teknis, pengetahuan industri, atau keahlian yang diperoleh melalui pelatihan atau pendidikan khusus. Pekerjaan yang memerlukan spesialisasi cenderung lebih berfokus pada aspek-aspek tertentu dari suatu profesi atau fungsi.
 - c) Standar kinerja adalah tolok ukur yang digunakan untuk menilai seberapa baik seseorang melaksanakan tugas atau tanggung jawab dalam pekerjaannya. Standar ini memberikan panduan tentang ekspektasi dan dapat membantu mengidentifikasi apakah kinerja seseorang memadai atau memerlukan peningkatan. Standar kinerja juga digunakan dalam proses evaluasi karyawan untuk memastikan mereka bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja adalah untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, serta untuk memastikan bahwa kontribusi mereka sejalan dengan tujuan perusahaan.

4) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Sikap karyawan dan manajer terhadap evaluasi kinerja dapat sangat bervariasi tergantung pada bagaimana proses evaluasi dilakukan, budaya perusahaan, serta hubungan antara karyawan dan manajer.

Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standarstandar kinerja serta memotivasi kinerja pegawainya di waktu yang akan datang. Umpan balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para pegawai, penyelia dan pihak organisasi akan mendapat keuntungan melalui upaya-upaya pegawai yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi tersebut.

d. Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu

yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama.

Menurut (Priansa, 2024), menyatakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi sebagai berikut :

1) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Hasil pekerjaan pegawai harus sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti kerapian dan kelengkapan dan ketelitian.

3) Kemandirian (*Dependability*)

Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.

4) Inisiatif (*Initiative*)

Dalam bekerja, pegawai harus bersedia menerima tanggung jawab dan berani mengemban suatu tugas dengan melakukan hal yang baru.

5) Adaptabilitas (*Adaptability*)

Kemampuan seorang pegawai untuk beradaptasi dan bereaksi dengan lingkungan kerja serta pegawai lain. Adaptasi berpengaruh untuk mengubah kebutuhan dan kondisi kerja kearah yang lebih baik.

6) Kerja sama (*Cooperation*)

Kerja sama dalam lingkungan kerja harus dijaga dan ditingkatkan oleh setiap pegawai agar pekerjaan yang dianggap sulit dapat diselesaikan secara bersama – sama.

(Wibowo, 2024), mengatakan ada beberapa pedoman untuk menentukan ukuran kinerja, sebagai berikut :

- 1) Ukuran harus berhubungan dengan hasil dan perilaku yang dapat diamati.
- 2) Hasilnya harus dalam jangkauan pengawasan tim atau individu, dan berdasarkan target yang disepakati.
- 3) Kompetensi yang merupakan persyaratan perilaku harus didefinisikan dan disepakati.
- 4) Data harus tersedia untuk pengukuran.
- 5) Ukuran harus objektif.

Untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Setiap organisasi ingin mencapai tingkat tingkat tertinggi kinerja, sehingga diperlukan tindakan secara berimbang dari semua faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan demikian, untuk menciptakan sistem pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan menentukan tipe informasi terkait dengan kinerja yang diperlukan yang dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

e. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di suatu perusahaan atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah acuan untuk memberikan penilaian atas kinerja pegawai selama bekerja.

(Wibowo, 2024) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya, yaitu :

- 1) Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) Leadership factor, ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) System factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) Contextual/situational factor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

f. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan

kepentingan organisasi itu sendiri. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut (Wibowo, 2024), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut :

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018).

Menurut (Widiyani, 2023) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. (Saragih, 2019) semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Menurut (Nisa, 2023) semangat kerja

merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, mempunyai kemampuan atau kemauan dari setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah melalui ketidakhadiran pegawai, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Semangat kerja adalah bentuk dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Apabila organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai maka organisasi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat selesai, tingkat absensi dan keterlambatan pegawai akan menurun, dan kemungkinan perpindahan pegawai akan dapat dikurangi. Hal tersebut dapat diperkecil dan dapat meningkatkan semangat kerja yang berarti juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat menunjukkan prestasi kerja atau semangat kerja para pegawai. Untuk itu penilaian semangat

kerja perlu dilakukan secara rutin dan teratur. Semangat kerja yang tinggi dan perasaan yang aman merupakan satu kesatuan dari seorang yang mempunyai motivasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Menurut (Busro, 2018) mengartikan penilaian semangat kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan atau organisasi dalam mengevaluasi semangat kerja seseorang. Menurut (Santi, 2020) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja, diantaranya

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
- 2) Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- 4) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Masalah semangat kerja pegawai di organisasi sering kali ditemukan, oleh karena itu organisasi harus bisa meningkatkan semangat kerja pegawainya agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di berbagai organisasi atau instansi dimana instansi tersebut tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya baik secara rohani maupun jasmani. Turunnya semangat kerja yang dimiliki seseorang akan berdampak pada keterlibatannya terhadap pekerjaan dan organisasinya. Semangat kerja yang rendah dapat menurunkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya.

Menurut (Busro, 2018) dalam hal di atas bahwa aspek-aspek semangat kerja tersebut digunakan sebagai ukuran untuk melihat sejauh mana kegairahan pegawai ketika berada di lingkungan kerja, diantaranya :

- 1) Disiplin yang tinggi

Pegawai yang memiliki sikap taat dan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi maka dia akan berdisiplin diri dalam bekerja. Seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi juga.

- 2) Kualitas untuk bertahan

Setiap pegawai yang mempunyai semangat yang tinggi tidak akan mudah putus asa ketika menghadapi berbagai kesulitan dalam bekerja.

Orang yang mempunyai kualitas bertahan dalam organisasi tidak akan menyerah meskipun selalu mendapat kesulitan dan gagal dalam menyelesaikan tugas.

3) Kekuatan untuk melawan frustrasi

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak akan mudah mengalami frustrasi karena ia memiliki sikap optimis ketika bekerja dalam arti tidak pernah memandang keberhasilan dengan sebelah mata.

4) Semangat berkelompok

Kemampuan pegawai ketika bekerja secara berkelompok merupakan suatu kemampuan yang tidak dimiliki semua orang pegawai. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerja kelompok akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut.

c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap organisasi akan selalu berusaha agar hasil kinerja dari para pegawainya dapat ditingkatkan. Untuk itu penyelidikan waktu dan gerak dari setiap pegawainya sangat diperlukan. Setiap organisasi akan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai moral kerja yang tinggi sebab moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegiarahan kerja akan dapat meningkat.

(MUNIB, 2024) menyebutkan beberapa indikasi turunnya semangat kerja pegawai antara lain :

1) Turun/rendahnya produktivitas kerja

Turunnya produktivitas kerja dapat diukur dengan waktu sebelumnya.

Produktivitas kerja turun karena adanya kemalasan dan penundaan kerja.

2) Tingkat absensi yang tinggi/naik

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat kerja maka kita harus melihat naiknya tingkat absensi secara merata dari setiap pegawai.

3) *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi

Keluar masuknya pegawai yang meningkat disebabkan karena ketidaksenangan dalam bekerja pada organisasi tersebut, sehingga untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

4) Tingkat kerusakan yang tinggi

Bilamana ternyata tingkat kerusakan baik terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan meningkat, disebabkan karena turunnya semangat kerja. Naiknya tingkat kerusakan tersebut menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang dan terjadinya kecerobohan ketika bekerja.

5) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan terjadi karena semangat kerja yang rendah. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluhan kesah serta hal-hal yang lain.

6) Tuntutan yang seringkali

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Oleh karena itu, bilamana dalam suatu organisasi sering terjadi tuntutan maka organisasi tersebut mesti berwaspada.

7) Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dan kegelisahan. Pemogokan kerja pegawai disebabkan karena tuntutan kerja pegawai tidak dapat dipenuhi oleh organisasi.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Salah satu faktor untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja yaitu dengan pemberian upah atau gaji yang tinggi. Jika gaji yang diperoleh pegawai tersebut cukup tinggi maka pegawai akan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya jika gaji yang diperoleh rendah maka pegawai juga tidak akan bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang buruk.

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. (Santi, 2020) menyebutkan ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, yaitu:

- 1) Gaji yang adil dan sesuai. Setiap organisasi harus memberikan gaji yang sesuai kepada pegawainya.

- 2) Pemberian fasilitas yang menyenangkan. Fasilitas itu dapat berupa perumahan, tempat ibadah, kantin, dan sebagainya.
- 3) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sesuai dengan keterampilan masing-masing pegawai.
- 4) Memberikan kesempatan pada pegawainya untuk maju. Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) Menghargai para karyawan. Pemimpin harus dapat menghargai diri karyawannya bila mereka ingin dihargai.
- 6) Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan. Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding.
- 7) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan.
- 8) Hubungan yang baik antara semua anggota organisasi. Dengan menciptakan suasana santai agar karyawan tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan tiap hari.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur semangat kerja seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai oleh pegawai tersebut. Pegawai yang mempunyai semangat kerja dan gairah kerja yang baik sangat perlu diberikan apresiasi yang merupakan cara untuk meningkatkan semangat kerja yang lebih baik lagi. Apresiasi yang patut diterima oleh pegawai

karena memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu memberikan hasil yang memuaskan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai yaitu dengan memberikan kesempatan mengembangkan karir seperti promosi jabatan, pemberian bonus atau insentif serta fasilitas kerja yang membuat semangat kerja pegawai lebih meningkat lagi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat Kerja Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi maka suatu organisasi tersebut akan banyak mendapatkan keuntungan. Dengan kata lain bilamana semangat kerja turun, maka instansi tersebut mendapatkan banyak kerugian. Kerugian yang timbul disebabkan karena semangat kerja yang rendah dan merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Indikasi turunnya semangat kerja sangat patut diketahui oleh instansi sehingga dengan cepat dapat dicegah dan diatasi dengan berbagai tindakan.

Menurut (Santi, 2020), semangat kerja pegawai di tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang membuat naik turunnya semangat kerja, yaitu:

- 1) Menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan lingkungan kerja.
- 2) Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu :minat kerja, peluang untuk maju, prestise dalam organisasi, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- 3) Menyangkut kepuasan pribadi seperti kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, perasaan telah diberlakukan dengan baik, dan kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerja.

Menurut (Busro, 2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya yaitu :

- 1) *Job security*

Pekerjaan yang dipegang pegawai tersebut adalah pekerjaan yang aman dan relatif tetap, yang artinya pegawai tersebut akan bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tidak akan dipindah-pindahkan. Faktor yang membuat tidak adanya ketenangan pegawai dalam bekerja yaitu pegawai dapat diberhentikan atau dimutasi secara sepihak dari organisasi.

- 2) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan

Organisasi yang memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya dan memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

- 3) Kondisi kerja yang menyenangkan

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan kerja itu sendiri, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik atau sosial. Suasana lingkungan kerja yang aman dan kondusif, jauh dari kebisingan, terjalin hubungan yang harmonis,

dan tidak ada ketegangan antar sesama pegawai dan atasan membuat setiap pegawai bergairah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

4) Kepemimpinan yang baik

Setiap bawahan menginginkan pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang bertindak secara adil kepada seluruh bawahannya, tidak menimbulkan rasa takut akan tetapi menimbulkan rasa hormat pegawai. Kepemimpinan yang humoris akan menyebabkan pegawai menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5) Kompensasi, gaji, dan imbalan

Faktor terbesar untuk meningkatkan semangat kerja yaitu pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula semangat kerjanya.

Menurut (Ningsih, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu :

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semangat kerja merupakan suatu sikap dan keadaan dimana satu orang atau lebih secara resmi terikat dengan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas memiliki sikap yang baik.

Dalam melakukan pekerjaan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mudah mendapatkan suatu prestasi. Ia memiliki kepuasan tersendiri atas hasil kerjanya, ia mampu bekerja sama dengan siapa saja, disiplin untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Akan tetapi semangat kerja yang ada pada seseorang tentu saja dilandasi oleh faktor-faktor yang tak jarang sekali diketahui. Faktor tersebut meliputi faktor positif yang merupakan faktor dimana tingkat semangat kerja seseorang meningkat bahkan stabil, hal ini bisa dilandasi oleh suasana kerja yang harmonis dan faktor negatif merupakan faktor yang menyebabkan tingkat semangat kerja yang menurun yang mungkin bisa disebabkan karena kelelahan.

e. Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui sejauhmana pegawai mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan

tugas dan pekerjaannya. Menurut (Busro, 2018) mengukur semangat kerja birokrasi publik berdasarkan indikator dibawah ini, yaitu :

1) Produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja, ini dapat terjadi karena karyawan cenderung malas dalam melaksanakan tugas dan sengaja menunda-nunda pekerjaan dan dapat diukur atau dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

2) Absensi kerja

Tingkat absensi yang naik juga merupakan indikator turunnya kegairahan kerja, maka perlu dilakukan penelitian bila ada gejala-gejala absensi naik. Pada umumnya bila kegairahan kerja turun, maka pegawai akan malas untuk setiap hari datang bekerja dan setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja akan mereka pergunakan, apabila ada waktu luang akan digunakan untuk mendapatkan hasil yang lebih tinggi meskipun ada hal-hal lain.

3) *Labour Turn-Over* (perputaran kerja)

Dalam suatu instansi tidak jarang terjadi perubahan dari sumber daya manusia yang ada, karena ada yang keluar akibat pindah, meninggal, dipecat, pensiun, pengurangan terpaksa, ketidakpuasan mereka bekerja di instansi tersebut. Tingkat keluar masuk yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat menghambat kelangsungan hidup instansi.

4) Kegelisahan / keluhan dalam bekerja.

Kegelisahan yang timbul dapat berwujud ketidaktenangan dalam bekerja, perasaan tidak aman menghadapi masa depan serta hal-hal lainnya. Kegelisahan pada tingkat terbatas dengan dibiarkan begitu saja pada tingkat tertentu bukanlah tindakan yang bijaksana karena akan merugikan instansi

5) Tuntutan dalam bekerja.

Tuntutan yang sering terjadi pada instansi merupakan perwujudan dari ketidakpuasan para karyawannya, dimana sering terjadi tuntutan merupakan indikasi yang kuat adanya kegaliran kerja yang menurun dari karyawannya.

Dengan segala akibatnya. Menurut (Santi, 2020) semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, dan perasaan karyawan. Variabel semangat kerja dapat diketahui dari indikator dibawah ini, yaitu:

1) Disiplin

Usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atas peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan pegawai pada atasan dan jam kerja.

2) Kerja sama

Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama pegawai.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambil.

Untuk mengukur semangat kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang, penulis menggunakan pendapat (Busro, 2018) karena penulis ingin melihat sejauh mana pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang dapat menerapkan dan melaksanakan dimensi semangat kerja tersebut seperti pemberian layanan kepada masyarakat dan melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi.

3. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Sedangkan respon stres kerja merupakan suatu total emosional individu dan atau merupakan respon fisiologis terhadap kejadian yang diterimanya (Riandy, 2024) Menurut (Muhbar, 2019) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut (Almadilla, 2022) stres kerja pegawai adalah

kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Selanjutnya menurut (Rohmaniah, 2023) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

(Sulastri, 2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

(Hartadi, 2024) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluar.

b. Faktor-faktor penyebab stres kerja

Menurut (Putra, 2018) ada beberapa faktor penyebab stres kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit

dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama sama atau menajalankan kegiatan bersama sama atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

3) Waktu kerja

Pegawai selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaan pegawai merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

4) Sikap pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja pegawai. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para pegawai bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

c. Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja

Ada tiga kategori penderita stres kerja potensial yakni lingkungan, organisasional, dan individual (Gulo, 2020):

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja dikalangan para pegawai dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan. Hal-hal tersebut dapat menjadi menjadi sumber-sumber stres kerja dikalangan pegawai.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan

peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Faktor-faktor keorganisasian meliputi budaya instansi, pekerjaan seseorang, dan kondisi kerja. Budaya instansi banyak berhubungan dengan stres. Gaya kepemimpinan sering mempengaruhi suasana. Disamping itu, persaingan yang di dorong oleh sistem balas jasa organisasi untuk promosi, kenaikan bayaran, dan status juga menambah masalah sejumlah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan seseorang bisa menyebabkan stres berlebihan. Beberapa pekerjaan dipersepsikan lebih penuh stres dibandingkan yang lain karena karakteristik tugas yang harus dikerjakan serta tingkat tanggung jawab dan kontrol yang dimungkinkan oleh pekerjaan. Kondisi kerja termasuk karakteristik fisik tempat kerja serta mesin dan perkakas yang digunakan juga bisa menciptakan stres. Kelebihan beban kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk, dan peralatan yang rusak secara umum bisa berpengaruh buruk pada semangat kerja pegawai dan meningkatkan stres.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi

pegawai. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

(Hamdani, 2023) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
- 2) Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:
 - a) Konflik peran
Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.
 - b) Peran yang rancu/tidak jelas
Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c) Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

d) Tanggung jawab kepada orang lain

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stress

e) Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

3) Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi :

a) Stres yang bersumber dari kelompok stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan diantara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

- (1) Hilangnya kekompakan kelompok
- (2) Tidak adanya dukungan yang memadai

- (3) Konflik intra dan inter kelompok, yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih.
- b) Stres yang bersumber dari organisasi, stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi, antara lain:
- (1) Iklim organisasi
Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan.
 - (2) Struktur organisasi
Stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan.
 - (3) Teritorial organisasi
Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja atau bergurau
 - (4) Teknologi
Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan

(5) Pengaruh pimpinan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinannya.

Menurut (Purwanti, 2023) ada beberapa penyebab stres yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang terlalu menekan (kebisingan, temperatur, udara yang lembab, penerangan dikantor yang kurang terang serta beban kerja yang tidak seimbang.
- 2) Masalah peran adanya pemisahan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai.
- 3) Hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal pegawai dengan atasan ataupun rekan kerja.
- 4) Kesempatan pengembangan karir yaitu tersedia atau tidaknya kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir dalam suatu organisasi atau instansi.
- 5) Struktur dan iklim organisasi. Adanya kejelasan dalam pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing pegawai.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut (Riandy, 2024) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- 3) Tututan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan pegawai lain
- 4) Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim orgnisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik

Pada hakekatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok- kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya

yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai dan persepsi yang berbeda (Tirtana, 2023).

Konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain di antara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi (Soehardi, 2020).

Persaingan dan konflik sering terjadi di antara para karyawan suatu perusahaan. Persaingan dan konflik terjadi karena mempunyai tujuan yang sama, latar belakang yang heterogen, sikap perasaan yang sensitif, perbedaan pendapat, dan salah paham. Persaingan yang sehat akan memotivasi moral kerja, produktivitas kerja, dan kedisiplinan karyawan, tetapi persaingan yang kurang sehat akan menimbulkan konflik. Konflik itu sendiri adalah persaingan yang kurang sehat.

Berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Menurut (Soehardi, 2020) secara garis besar konflik dalam suatu organisasi dapat terjadi dalam berbagai keadaan, diantaranya :

- 1) Konflik antar bawahan di bagian yang sama
- 2) Konflik antar bawahan dan pimpinan di bagian yang sama.
- 3) Konflik antar bawahan dari bagian yang berbeda
- 4) Konflik antar pimpinan dan bawahan dari bagian yang berbeda.

5) Konflik antarpimpinan dari bagian yang berbeda.

b. Sumber dan Jenis Konflik

1) Sumber Konflik

Konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena faktor komunikasi (*communication factors*), faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*), hingga faktor lingkungan (*environmental factors*).

a) Faktor Komunikasi, faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antar organisasi tidak dapat atau tidak mau saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi. Terjadinya salah pengertian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik.

b) Faktor Struktur Tugas dan Struktur Organisasi, struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak di pahami. Struktur organisasi dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota merasa tidak cocok untuk berada di suatu bagian dalam organisasi, atau juga bias berupa adanya upaya untuk meraih satu posisi tertentu, maupun berbagai hal lainnya yang terkait dengan posisi atau bagian yang ada dalam organisasi.

- c) Faktor Personal. Faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik
- d) Antar individu, baik didalam satu bagian tertentu maupun antarbagian tertentu dalam organisasi.
- e) Faktor Lingkungan, faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja. Lingkungan yang kurang ventilasi, panas, hingga penataan antar bagian yang tidak sesuai dengan keinginan para pekerja dapat menjadi contoh faktor lingkungan yang bisa memicu terjadinya konflik. Termasuk ke dalam factor ini adalah ketersediaan fasilitas fisik bagi para anggota. Anggota
- f) yang memperoleh fasilitas yang lebih baikdibandingkan dengan yang lain, padahal berada pada tingkatan manajemen yang sama, akan menjadi salah satu sumber terjadinya konflik.

Menurut (Erawati, 2024) hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan, dan perasaan sensitif.

- a) Tujuan, tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik di antara individu atau kelompok karyawan. Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya persaingan atau konflik dalam memperoleh prestasi yang terbaik.
- b) Ego Manusia, ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan atau konflik.
- c) Kebutuhan, kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang lebih baik dari orang lain sehingga timbullah persaingan atau konflik.
- d) Perbedaan Pendapat, akan menimbulkan persaingan atau konflik. Karena setiap orang atau kelompok terlalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.
- e) Salah Paham, salah paham sering terjadi di antara individu karyawan atau kelompok.
- f) Perasaan Dirugikan, perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan atau konflik. Setiap orang tidak

dapat menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perbuatan yang merugikan orang lain hendaknya dicegah supaya tidak timbul konflik di antara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak, bahkan akan merusak kerja sama.

- g) Perasaan Sensitif, perasaan sensitif atau mudah tersinggung akan menimbulkan konflik. Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahkan dapat menimbulkan
- h) perkelahian di antara karyawan. Konflik terjadi karena harga dirinya tersinggung walaupun menurut orang lain tidak ada maksud jelek. Akan tetapi karena perasaan sensitif seseorang hal itu dianggap menghina.

Sedangkan menurut (Matuankotta, 2022) secara ringkas penyebab konflik dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Komunikasi, salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang menduakan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.
- b) Struktur, pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau

lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

- c) Pribadi, ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai social pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

2) Jenis Konflik

Ada 5 jenis konflik dalam organisasi yaitu sebagai berikut :

- a) Konflik dari dalam individu yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang ia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
- b) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan- perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dengan bawahan).
- c) Konflik antar individu dan kelompok yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin di hukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
- d) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.

e) Konflik antar organisasi yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam system perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Menurut (Prasetya, 2024) menyatakan bahwa konflik secara inheren tidak bersifat fungsional maupun infungsional. Ia hanya memiliki potensial untuk memperbaiki atau menghalangi hasil pekerjaan organisasi, hal mana tergantung pada bagaimana kiranya konflik tersebut dikelola. Perlu diingat bahwa apabila konflik dapat dikelola dengan baik, mereka mat bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kemudian terdapat dua macam konflik yaitu :

a) Konflik Destruktif atau Infungsional

Konflik destruktif yaitu konflik yang dapat menimbulkan kerugian bagi individu atau organisasi yang terlibat di dalamnya. Ada banyak kerugian yang ditimbulkan karena konflik destruktif antara lain :

- (1) Perasaan cemas atau tegang (stress) yang tidak perlu, atau yang mencekam.
- (2) Komunikasi yang menyusut.
- (3) Persaingan yang makin hebat.

(4) Perhatian yang makin menyusut terhadap tujuan bersama.

Konflik-konflik destruktif yang timbul secara menyeluruh dapat menyebabkan berkurangnya efektivitas individu, kelompok, dan organisasi, karena terjadinya gejala menyusutnya produktivitas dan kepuasan.

b) Konflik Konstruktif atau Fungsional

Konflik konstruktif yaitu konflik yang dapat menimbulkan keuntungan dan bukan kerugian bagi individu dan organisasi yang terlibat didalamnya. Selain itu, terdapat juga keuntungan yang dapat di capai dari konflik tersebut antara lain :

(1) Kreativitas dan Inovasi yang meningkat

Akibat adanya konflik, orang-orang berupaya agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka atau berperilaku dengan cara baru yang lebih baik.

(2) Upaya yang meningkat

Konflik dapat menyebabkan diatasinya perasaan apatis (tidak berguna) dan konflik juga dapat menyebabkan orang-orang yang terlibat dengannya bekerja lebih keras dan menciptakan prestasi kerja yang baik.

(3) Ikatan (kohesi) yang sangat kuat

Konflik yang terjadi dengan pihak luar dapat menyebabkan diperkuatnya identitas kelompok. Diperkuatnya kohesi (ikatan) dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

(4) Ketegangan yang menyusut

Konflik dapat membantu menyusutnya ketegangan-ketegangan antar pribadi, apabila tidak demikian hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress.

c. Indikator Konflik

Menurut (Tirtana, 2023) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2) Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi,seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4) Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

5) Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

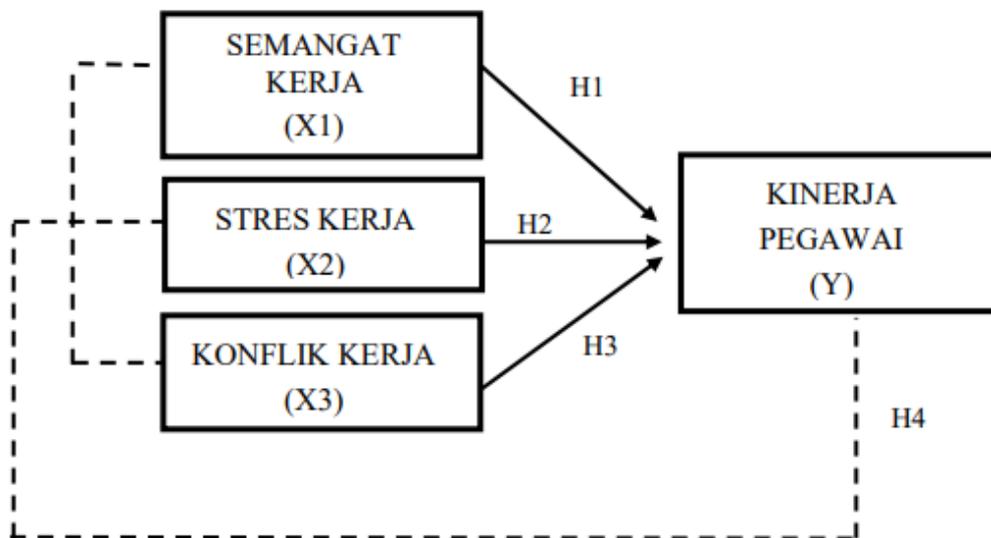
No	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan (Dinda Febrianty, 2022)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan. Sedangkan pengujian secara simultan variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari konflik kerja, stres kerja, dan

			semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan.
2	Pengaruh konflik kerja, kompensasi, dan semangat kerja Terhadap kinerja karyawan pada hotel aria centra di Surabaya. (Nawang Berlianti Qurrokhman, 2023)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Konflik Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Centra Surabaya. Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawa pada Hotel Aria Centra Surabaya. Semangat Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Centra Surabaya
3	Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. (Lestari, P., & Liana, L. 2023).	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat. (Summiati, Salfadri and Rizka Hadya, 2024)	Analisis regresi linier berganda	Hasil Penelitian Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Variabel konflik kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat.
5	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pekerja gen z di bandar lampung. (Shintia Rahma Santoso, Febrian Eko Saputra, 2024)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2024)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

Persial —————→

Simultan - - - - -

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja

X1 = variabel independen Semangat Kerja

X2 = variabel independen Stres Kerja

X3 = variabel independen Konflik Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

H₀₁: Tidak ada pengaruh antara Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

H_{a1}: Ada pengaruh antara Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

H₀₂: Tidak ada pengaruh antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

H_{a2}: Ada pengaruh antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

H₀₃: Tidak ada pengaruh antara Konflik Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

Ha₃: Ada pengaruh antara Konflik Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2022) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Semangat Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3), terhadap Kinerja (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu Kantor Satpol PP Kabupaten Semarang yang beralamat di Jl. Kisarino Mangunpranoto No.55, Banaran Barat, Bandarjo, Kec. Ungaran Bar., Kabupaten Semarang, Jawa Tengah Kode Pos 50517.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Semangat Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likert
Semangat Kerja (X_1)	1. Produktivitas 2. Kualitas Layanan 3. Responsivitas 4. Responsibilitas 5. Akuntabilitas Menurut (Busro, 2018)	Skala Likert 1-5

Stres Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Menurut (Riandy, 2024)	Skala Likert 1-5
Konflik Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi Menurut (Tirtana, 2023)	Skala Likert 1-5
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama Menurut (Wibowo, 2024)	Skala Likert 1-5

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Semarang yang berjumlah 160 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2022). Besaran sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara acak sebagai responden. Aparatur Sipil Negara (ASN), honorer dan Outsourcing di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Semarang

berdasarkan data dari Bagian Kepegawaian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang berjumlah sebanyak 160 orang dan diambil sampel sebanyak 114 orang dengan menggunakan metode teknik random sampling. Rumus Taro Yamane digunakan menentukan besarnya jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *Standart error* atau kesalahan yang dapat ditoleransi (5% = 0,05)

$$n = \frac{160}{1+160x(0,05^2)}$$

$$n = \frac{160}{1+0,4}$$

$$n = 114,28$$

Dengan populasi sebesar 160, dan *Standart error* atau kesalahan sebesar 0,05, maka besarnya sampel adalah 114 orang. Jadi responden penelitian adalah 114 orang karyawan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Semarang.

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Jenis Data

(Sugiyono, 2022) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, masa kerja, usia) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

2. Sumber Data

(Sugiyono, 2022) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan.

Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2022) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Netral (N)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 25. sebagai media perhitungan statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25

Kriteria dalam pengujian validitas menurut (Ghozali, 2019) adalah :

Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Kinerja)

x = jumlah skor item (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja)

n = jumlah responden

Kriteria penilaian uji validitas ialah:

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $> r$ tabel maka item pernyataan adalah valid.
- b. Jika r hitung $< r$ tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden di luar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3. 2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	sig	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	X1.1	0,979	0.632	0,000	Valid
	X1.2	0,951	0.632	0,000	Valid
	X1.3	0,934	0.632	0,000	Valid
	X1.4	0,984	0.632	0,000	Valid
	X1.5	0,951	0.632	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,992	0.632	0,000	Valid
	X2.2	0,992	0.632	0,000	Valid
	X2.3	0,992	0.632	0,000	Valid
	X2.4	0,992	0.632	0,000	Valid
	X2.5	0,879	0.632	0,001	Valid
Konflik Kerja (X3)	X3.1	0,900	0.632	0,000	Valid
	X3.2	0,978	0.632	0,000	Valid
	X3.3	0,900	0.632	0,000	Valid
	X3.4	0,949	0.632	0,000	Valid
	X3.5	0,949	0.632	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,989	0.632	0,000	Valid
	Y.2	0,989	0.632	0,000	Valid
	Y.3	0,989	0.632	0,000	Valid
	Y.4	0,989	0.632	0,000	Valid
	Y.5	0,852	0.632	0,002	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25 (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,952 – 0,992 tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,632$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus

sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya. Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan reliability disajikan sebagaimana pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3. 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pemanding	Keterangan
1	Semangat Kerja	0,978	0,70	Reliabel
2	Stres Kerjs	0,983	0,70	Reliabel
3	Konflik Kerja	0.964	0,70	Reliabel
4	Kinerja	0.977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

H. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali, 2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut (Sugiyono, 2022) sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2024

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 25. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai

berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x (Semangat Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Semangat Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3

Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja, dan Kinerja secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2022).

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut (Sugiyono, 2022) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Kinerja Y).

X = Variabel bebas (Semangat Kerja X₁, Stres Kerja X₂, dan Konflik Kerja X₃)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2022). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja

X₁ = Variabel Semangat Kerja

X₂ = Variabel Stres Kerja

X_3 = Variabel Konflik Kerja

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja.

3. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2019). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2019).

4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F .

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Sugiyono, 2022). Menurut (Ghozali, 2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a) $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan

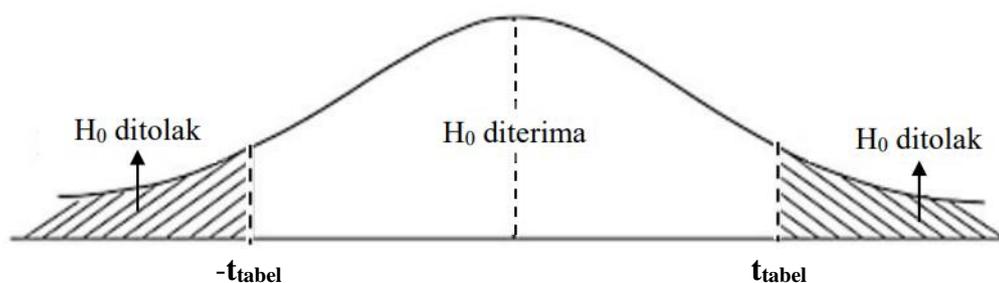
antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).

b) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).

2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan, apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja) dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja).



Gambar 3. 1
Uji t Parsial

b. Uji f Simultan

Menurut (Ghozali, 2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2.

Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a) $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja).
 - b) $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja).

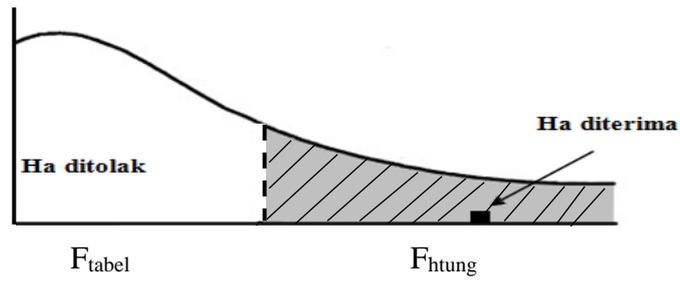
2) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$

3) Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja). Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh

antara variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).



Gambar 3.2
Uji f Simultan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP, adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Polisi Pamong Praja didirikan di Yogyakarta pada tanggal 3 Maret 1950 dengan semboyan Praja Wibawa, untuk mewadahi sebagian ketugasan pemerintah daerah. Sebenarnya ketugasan ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan dimana diawali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan Kapanewon di Yogyakarta sesuai dengan Surat Perintah Jawatan Praja di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat.

Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja. Di Jawa dan Madura Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk tanggal 3 Maret 1950. Inilah awal mula terbentuknya Satpol PP. dan oleh sebab itu, setiap tanggal 3 Maret ditetapkan sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan diperingati setiap tahun. Pada Tahun 1960, dimulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja di luar Jawa dan Madura, dengan dukungan para petinggi militer /Angkatan Perang. Tahun 1962 namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya untuk membedakan dari korps Kepolisian Negara seperti

dimaksud dalam UU No 13/1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian. Tahun 1963 berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja. Istilah Satpol PP mulai terkenal sejak pemberlakuan UU No 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah.

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan usia. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	103	90%
2	Perempuan	11	10%
3	Jumlah	114	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 114 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin laki-laki sejumlah 103 responden (90%), di ikuti jenis kelamin perempuan 11 responden (10%).

b. Diskripsi responden menurut berdasarkan lama berkerja

**Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja			
No	Lama Berkerja	Responden	Presentase %
1	5 – 10 tahun	107	94 %
2	11 - 15 tahun	4	4 %
3	16 - 20 tahun	0	0 %
4	> 20 tahun	3	2 %
	Jumlah	114	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan masa kerja responden pada tabel 4.2 di atas menunjukkan dari 114 responden dengan lama bekerja 5 – 10 tahun diperoleh hasil 107 responden (94%), dengan lama bekerja 11 - 15 tahun 4 responden (4%), dengan lama bekerja 16 - 20 tahun 0 responden (0%), dan dengan lama bekerja > 20 tahun 3 responden (2%).

c. Diskripsi responden berdasarkan usia

**Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	18 – 35 Tahun	94	82 %
2	36 - 40 Tahun	9	8 %
3	41 – 45 Tahun	7	6 %
4	46 – 55 Tahun	4	4 %
5	Jumlah	114	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.3 diatas menunjukkan dari 114 responden berusia 18-35 tahun diperoleh hasil 94 responden (82%), berusia 36-40 tahun diperoleh hasil 9 responden (8%), berusia 41 – 45 tahun diperoleh hasil 7 responden (6%), dan berusia 46 – 55 tahun diperoleh hasil 4 responden (4%).

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data di bawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisis atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Semangat Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4. 4
Uji Korelasi Sederhana

		Semangat Kerja	Stres Kerja	Konflik Kerja	Kinerja
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	-.103	.329**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.277	.000	.000
	N	114	114	114	114
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.103	1	-.382**	-.426**
	Sig. (2-tailed)	.277		.000	.000
	N	114	114	114	114
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.329**	-.382**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	114	114	114	114
Kinerja	Pearson Correlation	.656**	-.426**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- 1) Korelasi sederhana variabel Semangat kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,656 artinya hasil “kuat” dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 70. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat kerja memiliki hubungan “kuat” terhadap Kinerja.
- 2) Korelasi sederhana variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Nilai korelasi sebesar -0,426 artinya hasil “negative sedang” dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 70. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki hubungan “negative sedang” terhadap Kinerja.
- 3) Korelasi sederhana variabel Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,601 artinya hasil “kuat” dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 70. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja memiliki hubungan “kuat” terhadap Kinerja.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Semangat Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.638	1.016

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,805 artinya hasil “sangat kuat” dengan interpretasi berada di antara 0,80 – 1,000. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan terdapat hubungan “sangat kuat” terhadap Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Semangat Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Semangat Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.610	1.539		5.596	.000
	Semangat Kerja	.622	.068	.656	9.205	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja dapat dituliskan, $Y = 8.610 + 0.622 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja bernilai positif, artinya jika Semangat Kerja sama dengan satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0.622 atau sebaliknya.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33.679	2.201		15.304	.000
	Stres Kerja	-.501	.101	-.426	-4.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Stres Kerja terhadap Kinerja dapat dituliskan, $Y = 33.679 - 0.501 X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Stres Kerja terhadap Kinerja bernilai negatif, artinya jika Stres Kerja sama dengan satu satuan maka Kinerja akan turun sebesar 0.501 atau sebaliknya.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.051	1.474		7.500	.000
	Konflik Kerja	.530	.067	.601	7.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja dapat dituliskan, $Y = 11.051 + 0.530 X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja bernilai positif, artinya jika Konflik Kerja sama dengan satu satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0.530 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Semangat Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_3) secara simultan dengan Kinerja (Y) pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.266	2.461		4.578	.000
	Semangat Kerja	.494	.057	.521	8.688	.000
	Stres Kerja	-.287	.072	-.244	-3.989	.000
	Konflik Kerja	.297	.057	.336	5.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Semangat kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) Konflik Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 11.266 + 0.494 X_1 - 0.287 X_2 + 0.297 X_3$$

- 1) Nilai (*constant*) sebesar 11.266 dapat diartikan bahwa apabila variabel Semangat kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) Konflik Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja (Y) Satpol PP Kabupaten Semarang, akan mengalami perubahan sebesar 11.266 satu satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel Semangat Kerja adalah 0.494. Yang berarti bahwa, apabila Semangat Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.494 berlaku pula untuk sebaliknya.
- 3) Koefisien regresi variabel Stres Kerja adalah 0.287. Yang berarti bahwa, apabila Stres Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja dengan penurunan satu satuan, yaitu sebesar 0.287 berlaku pula untuk sebaliknya.
- 4) Koefisien regresi variabel Konflik Kerja sebesar 0.297. Yang berarti bahwa, apabila Konflik Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja dengan peningkatan satu satuan, yaitu sebesar 0.297 berlaku pula untuk sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Semangat kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) Konflik Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) Satpol PP Kabupaten Semarang. Berikut ini adalah nilai koefisien

determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.638	1.016

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.638. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Semangat kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) Konflik Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) Satpol PP Kabupaten Semarang, sebesar 63,8% dimana sisanya yaitu sebesar 36,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $114 - 3 - 1 = 110$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.659 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.11:

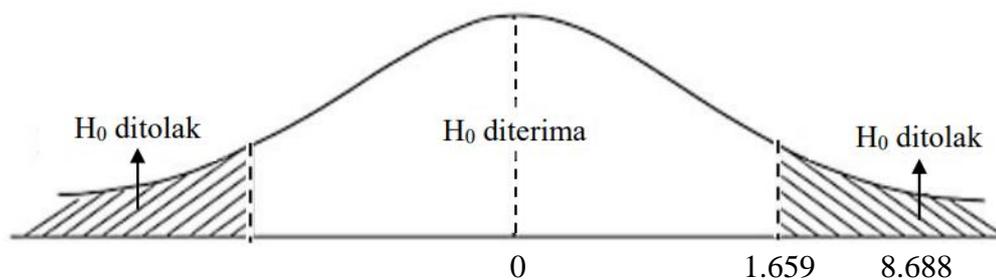
Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.266	2.461		4.578	.000
	Semangat Kerja	.494	.057	.521	8.688	.000
	Stres Kerja	-.287	.072	-.244	-3.989	.000
	Konflik Kerja	.297	.057	.336	5.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

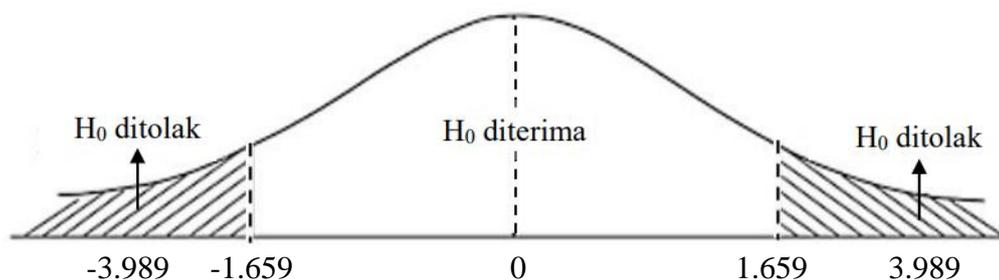
Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Semangat kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8.688 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659 ($8.688 > 1.659$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Semangat kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang (Y), atau dapat dikatakan hipotesis pertama H_a dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Semangat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.



Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai $-t_{hitung}$ sebesar -3.989 yang lebih kurang dari $-t_{tabel}$ sebesar -1.659 ($-3.989 < -1.659$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang (Y), atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

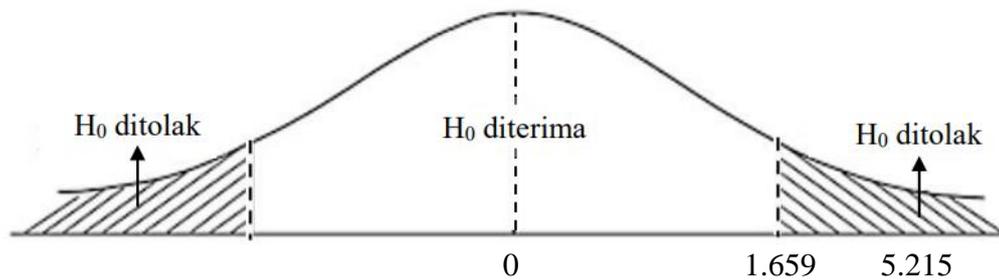


Gambar 4. 2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Konflik Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.215 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659 ($5.215 > 1.659$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Konflik Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang (Y), atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak, yang menyatakan bahwa ada

pengaruh antara Konflik Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.



Gambar 4. 3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 114 – 3 – 1 = 110, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.69. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dapat dilihat pada Tabel 4.12.

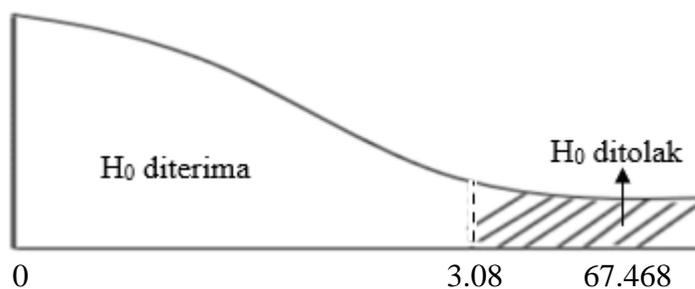
Tabel 4. 12
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.991	3	69.664	67.468	.000 ^b
	Residual	113.579	110	1.033		
	Total	322.570	113			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 67.468 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 3.08 ($67.468 > 3.08$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak, yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.



Gambar 4. 4
Test signifikansi simultan F

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Semangat kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8.688 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659 ($8.688 > 1.659$) dan

nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Semangat kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang (Y). Dengan meningkatnya semangat kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Semangat kerja adalah keseluruhan perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi, Dimana semangat kerja mencerminkan sejauh mana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan berusaha lebih maksimal untuk meningkatkan kinerjanya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Busro, 2018). Semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan dengan lebih tekun serta lebih baik, dan disiplin guna meraih prestasi kerja optimal. Semangat kerja merupakan tingkahlaku yang diperlihatkan individu atau tim kerja atas lingkungan tempatnya bekerja, dimana pekerja bisa bekerja secara giat serta bertanggungjawab dan berkoordinasi untuk meraih sasaran yang sudah ditentukan instansi. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang menghasilkan karya yang lebih baik. Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Penelitian ini sejalan hasil penelitian (Febrianty, 2022) memperoleh hasil semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Qurrokhman, 2023) membuktikan bahwa

terdapat pengaruh signifikan variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aria Centra Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Stres Kerja (X_2) memiliki nilai $-t_{hitung}$ sebesar -3.989 yang lebih kurang dari $-t_{tabel}$ sebesar -1.659 ($-3.989 < -1.659$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang (Y). Dari hasil ini diketahui ada pengaruh negatif stres kerja dengan kinerja karyawan. Artinya jika tuntutan dan tekanan yang diberikan berlebihan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti bahwa pada stress kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika stress kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Stres merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Sedangkan respon stres kerja merupakan suatu total emosional individu dan atau merupakan respon fisiologis terhadap kejadian yang diterimanya (Riandy, 2024). Semakin kuat stres kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Febrianty, 2022) memperoleh hasil stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan. (Saputra, 2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Konflik Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.215 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659 ($5.215 > 1.659$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Konflik Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang (Y). Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, oleh karena itu Konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin, supaya tetap terwujud kerjasama yang baik, terhindar dari ketegangan dan perpecahan di antara sesama pegawai. Persaingan sehat harus selalu diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kreativitas, intropeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, dan produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat tercapai. konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok- kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama- sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai dan persepsi yang berbeda (Tirtana, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Qurrokhman, 2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aria Centra Surabaya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Summiati,

2024) yang mengatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman, Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 67.468 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 3.08 ($67.468 > 3.08$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dinda Febrianty, 2022) memperoleh hasil secara simultan variabel konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alam Hijau Konsultan. Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.638. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Semangat kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) Konflik Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) Satpol PP Kabupaten Semarang, sebesar 63,8% dimana sisanya yaitu sebesar 36,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,656 yang termasuk dalam kategori kuat. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.622, (nilai t_{hitung} 8.688 > dari t_{tabel} 1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Artinya Semangat Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.
2. Stres Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,426 yang termasuk dalam kategori sedang. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.501, (nilai t_{hitung} -3.989 > t_{tabel} -1.659) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Artinya Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.

3. Konflik Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,601 yang termasuk dalam kategori kuat. Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,530, (nilai $t_{hitung} 5.215 > t_{tabel} 1.659$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < taraf\ signifikansi\ 0,05$. Artinya Konflik Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang.
4. Semangat kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Semarang. Hal ini dibuktikan dengan (nilai $F_{hitung} 67.468 > F_{tabel} 2,69$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < taraf\ signifikansi\ 0,05$.
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj. R^2$) adalah sebesar 0,638. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Semangat kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 63,8%, sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Saran bagi Pimpinan Satpol PP Kabupaten Semarang agar meningkatkan semangat kerja karena dengan meningkatnya semangat kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Semangat kerja adalah kesediaan

perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang menghasilkan karya yang lebih baik. Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

2. Saran bagi Pimpinan Satpol PP Kabupaten Semarang agar memanage stress kerja dengan baik karena dari hasil penelitian ini diketahui ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya jika tuntutan dan tekanan yang diberikan berlebihan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini berarti bahwa pada stress kerja yang rendah, maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika stress kerja yang meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Saran bagi Pimpinan Satpol PP Kabupaten Semarang agar memanage konflik kerja dengan baik karena konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, oleh karena itu konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin, supaya tetap terwujud kerjasama yang baik, terhindar dari ketegangan dan perpecahan di antara sesama pegawai. Persaingan sehat harus selalu diciptakan dan dibina agar dinamika organisasi, kreativitas, intropeksi diri, pengembangan diri, moral kerja, dan produktivitas kerja pegawai meningkat sehingga tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat tercapai. konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan Mengenai Pengaruh Semangat Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Satpol PP

Kabupaten Semarang. Namun jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan – pernyataan yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Ahmad, Y. T. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820. doi:<https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Alhilwa, R. Q. (2024). Peranan Manajemen Operasional dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Ritel di PT Tsamaniya Amanah Mandiri. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 390-395.
- Almadilla, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan Dan Penegakan Hukum Lhk Seksi Wilayah II Pekanbaru-Riau. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*. Retrieved from <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/12614>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Erawati, B. N. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Fighter Corporation. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2444-2451.
- Erpidawati, and Susi Yuliantanty. 2020. *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. BAndung: alfabeta.
- Fauzi, A. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241., 229-241.
- Febrianty, D. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan. (*Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sains*).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, A. R. (2020). ntegrating Dan Obliging Sebagai Gaya Manajemen Konflik Dalam Mengurangi Stres Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 11(2), 242-249.
- Hamdani, A. &. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Parkland World Indonesia 2 Serang. *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/62638>
- Handayani, S. D. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 547-551.

- Harahap, P. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas). *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(1).
- Hartadi, A. M. (2024). Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 452-465.
- Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48. doi:<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Idrus, I., Nur, M. and Sari, W.P. (2022) 'The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance', in Book Of Abstract International Conference On Halal, Policy, Culture And Sustainability Issues, p. 7.
- Kurniawan, P. &. (2021). Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273-281.
- Kusdianto, K. I. (2020). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lestari, P. L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378-388.
- Lestari, W. M. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110. doi:<https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Maelani, E. T. (2023). Pengelolaan Kinerja Sumberdaya Manusia dalam Pendidikan. *Indonesian Journal of Islamic Education*, 1(1), 27-32. doi:<https://doi.org/10.31949/ijie.v1i1.7260>
- Matuankotta, F. (2022). Analisis Pengaruh Konflik Internal dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Ambon. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 10(2), 123-141. doi:<https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1114>
- Minhatin Aliyah J, A. S. (2020). *Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Semarang*. Retrieved from
- Muhbar, F. &. (2019). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal keperawatan jiwa*, 5(2), 82-86. doi:<https://doi.org/10.26714/jkj.5.2.2017.82-86>
- MUNIB, F. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Vi Nusantara Kantor Unit Usaha Durian Luncuk Kabupaten Batanghari Jambi. *Doctoral Dissertation, Universitas Jambi*. Retrieved from

- Nasir et al. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Dan Retensi*. Bandung: Alfabet.
- Ningsih, R. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Cv. Mega Lestari Plasindo Jombang). *Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang*. Retrieved from <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/3774>
- Nisa, S. H. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita di Kec. Negara, Bali. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(2), 64-70. doi:<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i2.1197>
- Nurhayati, W. (2018). Analisis Proses Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tablet PT. Kimia Farma. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (1), 80-86.
- Oktaviani, D.N. et al. (2021) 'Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan', *Jurnal Psikologi Wijaya*, 2(1), pp. 20–28.
- Prasetya, A. C. (2024). K Kecerdasan Emosional Kepala Madrasah Dalam Pengendalian Konflik Pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Al-Karim: Jurnal Pendidikan, Psikologi dan Studi Islam*, 9(2), 12-26.
- Priansa, D. J. (2024). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: alfabet.
- Purwanti, S. I. (2023). Pengaruh Teknik Relaksasi Benson Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Doctoral dissertation, Universitas Sahid Surakarta*. Retrieved from
- Putra, I. W. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Doctoral dissertation, Udayana University*. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p8>
- Riandy, M. D. (2024). Gambaran Pemicu Stress Kerja pada Anggota Polisi Satresnarkoba di Polresta Surakarta. *Journal of Social Humanities and Education*, 3(3), 76-88. doi:<https://doi.org/10.55606/concept.v3i3.1382>
- Rohmaniah, D. S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja atas Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan). *urnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 2(11), 1521-1542.
- Safitri, T. N. (2024). Analisis Integratif Manajemen Strategik, Budaya Organisasidan Kinerja: Sebuah Kajian Komprehensif. *Holistik Analisis Nexus*, 1(6), 163-180. doi:<https://doi.org/10.62504/crc3tf75>
- Sagara, Y. P. (2020). Pengaruh Need For Achievement Terhadap Job Performance Dengan Budgetary Participation Sebagai Variabel Intervening. *JRAP (JurnalRisetAkuntansidanPerpajakan)*, 95-106.
- Santi, N. (2020). Semangat Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di SMK Negeri Kecamatan Lubuk Basung. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 484-494. doi:<https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3789>

- Saragih, S. M. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita*, 5(2), 136-141. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2863>
- Sariah, S. (2024). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Alumana Sejahtera Mandiri (Kasma)–Sukabumi. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 277-281. Retrieved from <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/1981>
- Soehardi, D. V. (2020). Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(02), 359-366. doi:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1119>
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 4(2), 142-149.
- Steven, H. J. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *urnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulastri, S. &. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98. doi:<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Sumardin, S. &. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *BENING*, 7(2), 316-328.
- Tirtana, D. &. (2023). Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mbi. *urnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 57-70.
- Wibowo, A. (2024). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyani, S. A. (2023). Pengaruh Motivasi Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Industri Di Kabupaten Grobogan. *Doctoral Dissertation, Stie Bank Bpd Jateng*. Retrieved from <http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/id/eprint/1390>
- Widjaja, Y. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 83-94. doi:<https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.563>
- Yasiri, F. A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang. *urnal Manajemen*, 12(1), 65-74. doi:<https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3093>

Yogaswasara, I. P. (2023). Evaluasi Tenaga Kerja Professional Dalam Pemenuhan Kebutuhan Permintaan Lapangan Kerja Yang di Tangani PT. Laguna Indonesia: Evaluasi Tenaga Kerja Professional Dalam Pemenuhan Kebutuhan Permintaan Lapangan Kerja Yang di Tangani PT. Laguna Indonesia. *DIKEMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 7(1), 11-17.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran Kuisisioner

PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK

KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang)

Ungaran, 30 Oktober 2024

Yth Saudara Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat kelulusan dan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (UNDARIS) maka saya:

Nama : Puji Lestari Astuti

NIM : 20510044

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA,
DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Semarang)**

Dengan kerendahan hati memohon bantuan saudara untuk mengisi kuisisioner yang terlampir. Jawaban saudara sangat membantu keberhasilan dalam proses penelitian ini. Hasil jawaban kuisisioner saudara semata-mata untuk kepentingan penelitian dan dapat dijaga kerahasiaan informasi yang saudara berikan, atas partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Puji Lestari Astuti

KUESIONER PENELITIAN

A. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

- ✓ Jawaban sangat setuju (SS) Mendapat Skor / Nilai 5
- ✓ Jawaban setuju (S) Mendapat Skor / Nilai 4
- ✓ Jawaban Netral (N) Mendapat Skor / Nilai 3
- ✓ Jawaban tidak setuju (TS) Mendapat Skor / Nilai 2
- ✓ Jawaban sangat tidak setuju (STS) Mendapat Skor / Nilai 1

B. KARAKTERISTIK RESPONDENDAFTAR KUESIONER

1. Nama :
2. Jenis Kelamin Anda:
 Pria Wanita
3. Lama Kerja:
 5-10 Tahun 16-20 Tahun
 11-15 Tahun >20 Tahun
4. Usia:
 18-35 tahun 41-45 tahun
 36-40 tahun 46-55 tahun

SEMANGAT KERJA (X1)

No	Pernyataan Semangat Kerja (X1)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran.					
2	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja di perusahaan ini.					
3	Di perusahaan ini tidak terdapat turn over/keluar masuk pegawai (kecuali yang pensiun).					
4	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan.					
5	Saya memikirkan cara supaya pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan optimal.					

STRES KERJA (X2)

No	Pernyataan Stres Kerja (X2)	SS	S	N	TS	STS
1	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.					
2	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain.					
3	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya.					
4	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
5	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif.					

KONFLIK KERJA (X3)

No	Pernyataan Konflik Kerja (X3)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan komunikasi yang terjalin antara pegawai terjalin dengan baik.					
2	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan.					
3	Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
4	Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya.					
5	Tidak semua karyawan menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya.					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum dateline/batas waktu yang ditentukan					
4	Saya selalu tepat waktu dalam kehadiran di kantor					
5	Saya selalu menghargai hasil kerja sesama rekan kerja					

Lampiran 2. Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	LAMA KERJA	USIA
1	DARMONO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	36 - 40
2	RUSDI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	36 - 40
3	SLAMET WIDODO	LAKI-LAKI	11 – 15 tahun	36 - 40
4	SYAIFUDIN	LAKI-LAKI	11 – 15 tahun	41 - 45
5	HERI HARYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	41 - 45
6	ARI SUTRISNO	LAKI-LAKI	> 20 tahun	46 - 55
7	SLAMET SUWARDI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
8	FAIZAL DEDI AFRUDIN	LAKI-LAKI	11 – 15 tahun	36 - 40
9	UTSAGITA IBRAHIM	LAKI-LAKI	> 20 tahun	46 - 55
10	AGUNG DWI CAHYO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
11	AGUNG HARDIYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	36 - 40
12	AGUS CAHYA GUMILANG	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
13	AGUS JALIYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
14	AGUS KRISTIWANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
15	AGUS PRABOWO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
16	AGUSTYN RYZAL FAYSAL	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
17	AHMAD ARIF SUNGKONO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
18	ALWIN ARI WIJAYA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
19	ANANG PRIYAMBODO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
20	ANDI ERFANTRI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
21	ANDREANSYAH WICAKSONO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
22	ANGGI DWI PRAYOGA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
23	AQNI DEA KURNIA DEVI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
24	ARDHITYA EKA CHANDRA P	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
25	ARDIAN NANDA AKBAR	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
26	ARDIKA BAYU RAMADHAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
27	ARIF SYAIFUDIN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
28	ARIFAI DAENG SUKRON	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
29	ARIS APRIYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
30	AULIA RIFAN PUTRA NUGRAHA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
31	AWALUDHIN AJI SAPUTRA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
32	BAGUS PRASETYO UTOMO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35

33	BAYU AJI SETIAWAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
34	BENNY INDO SAPUTRA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
35	BERZA ADITYA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
36	BINTAR SURYA BAYU P	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
37	CANDRA IRAWAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
38	DANANG ADI SETYOKO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
39	DANU SETIAWAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
40	DEDY PRASETYO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
41	DHANU KRISNANDI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
42	DIMAS BAYU AJI PRABOWO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	41 - 45
43	DONY YUNIAR PRAKOSO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
44	DWI YUDI GUNTARA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
45	EDI HARYONO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
46	ELLA FITRIANI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
47	EMI WIJAYANTI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
48	ERI DWI SETIAWAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
49	ERICK KAREL ANITYO K	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
50	ERIXS IBRAHIM	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
51	FAJAR AJI PANGESTU	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
52	FAJAR UTOMO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
53	FANDI FIRMANSYAH	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
54	FERRY AFANDI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
55	FINDA ROSSRIA PUTRA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
56	INDAH YOSAN KRISTI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
57	INNA LESTARI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
58	JATIK	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
59	JOKO NURYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	36 - 40
60	KRISTIYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
61	KUNFUADI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
62	LATIEF MAULANA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
63	M. ULIL ABSOR	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
64	MARISA TRI HANTARI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
65	MARKUS TRI NUGROHO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
66	MOKHAMAD EKO ESTIARNO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
67	MUHAMAD AKBAR ROFIQ	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
68	MUHAMAD ARIF ADHRO'I	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
69	MUHAMAD ARIF RAHMAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35

70	MUHAMAD BAGUS HANAFI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
71	MUHAMAD FAISAL YUNUS	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
72	MUHAMAD SODIQ	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
73	MUHAMMAD ADHI YUNIARKO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
74	MUHAMMAD AWIYANTO	LAKI-LAKI	5 – 10 tahun	36 - 40
75	MUHAMMAD BAYU ARDIYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
76	MUHAMMAD DWI RIAN TO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
77	MUHAMMAD ZUKHOIRI	LAKI-LAKI	5 – 10 tahun	46 - 55
78	MUHLIS EDI HIMAWAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
79	MUKHAMAD RIFKI HASYIM	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
80	NIRMALA PERMATASARI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
81	NUGROHO BUDI SANTOSO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
82	NURI AWAN SARI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
83	OKA ADI PRATAMA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
84	PRATAMA SUWANDONO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
85	PURWANTORO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
86	RADEN MAS SACHI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
87	RANGGA KAHFI MUMTAHANA P	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
88	RARAS IMAS PUTRI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
89	RIAN ARFANDI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
90	RIDHO WAHYU ANGGORO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
91	RIO RAHMAT SAPUTRA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
92	RISNANTO PRIYAMBODO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
93	RIZKA AGUSTINA ARIFIANI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
94	RIZQI SANTOSO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
95	ROBERTUS DIKA PRASETYA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
96	RUDI NUGROHO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
97	SAKTIA ANUGRAH PRAYOGI	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
98	SATRIO AJI KRISDIANTORO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
99	SATYA ADI SAPUTRA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
100	SISWANTO	LAKI-LAKI	5 – 10 tahun	36 - 40
101	SLAMET PUJIATMOKO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
102	SUGENG MULYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
103	SUNARTO	LAKI-LAKI	11 – 15 tahun	41 - 45

104	SUPARMIN	LAKI-LAKI	5 – 10 tahun	41 - 45
105	SUSI MAGARETA	PEREMPUAN	5 – 10 tahun	41 - 45
106	SUSILO AGUS SETIYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
107	SUTOMO	LAKI-LAKI	5 – 10 tahun	41 - 45
108	TAUFIK NUR IKHSAN	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	36 - 40
109	TINA FITRIANI	PEREMPUAN	5 - 10 tahun	18 - 35
110	WAHYU WIDODO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
111	WIDIYANTO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
112	WISNU CANDRA KUSUMA	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
113	YANUAR BAYU PRASTYO	LAKI-LAKI	5 - 10 tahun	18 - 35
114	YOHANES YUSWOTO	LAKI-LAKI	> 20 tahun	46 - 55

Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Semangat Kerja X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25

Stres Kerja X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25

Konflik Kerja X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

Kinerja Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

Lampiran 4. Tabulasi data 114 Responden

Semangat Kerja (X1)						
Resp.	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	4	5	5	5	5	24
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	4	5	5	24
7	4	4	5	5	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	5	4	5	24
12	5	4	5	4	5	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	5	5	5	24
15	5	4	5	5	5	24
16	5	4	5	5	5	24
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	5	5	5	24
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	4	5	24
21	5	4	5	5	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	5	5	4	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	4	5	5	5	5	24
26	4	5	5	5	5	24
27	4	5	5	5	5	24
28	4	5	5	5	5	24
29	4	5	5	5	5	24
30	4	5	5	5	5	24
31	5	5	5	4	5	24
32	5	5	5	4	5	24
33	5	5	5	4	5	24
34	5	5	5	4	5	24
35	5	5	5	4	5	24
36	5	5	5	4	5	24
37	5	5	5	4	5	24
38	5	5	5	4	5	24
39	5	5	5	4	5	24
40	5	5	5	4	5	24

Stres Kerja (X2)					
X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	Total
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	5	22
4	5	4	4	4	21
4	4	4	5	4	21
5	4	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	20
4	5	4	4	4	21
5	5	3	3	3	19
5	4	4	4	4	21
5	3	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	3	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	21
5	4	5	4	4	22
4	5	3	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	5	21
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	3	3	21

41	5	5	5	4	5	24
42	5	5	5	4	5	24
43	5	5	5	4	5	24
44	5	5	5	4	5	24
45	5	5	5	4	5	24
46	5	5	5	4	5	24
47	5	5	5	4	5	24
48	5	5	5	4	5	24
49	5	5	5	4	5	24
50	5	5	5	3	3	21
51	4	4	4	5	4	21
52	5	5	4	4	5	23
53	4	5	4	5	4	22
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	3	4	19
56	5	5	5	4	4	23
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	5	4	4	4	4	21
60	5	5	5	4	5	24
61	5	5	4	5	5	24
62	4	5	4	5	5	23
63	4	5	5	5	5	24
64	5	4	5	5	5	24
65	3	5	5	5	5	23
66	4	5	4	5	4	22
67	4	5	4	5	5	23
68	4	5	5	5	4	23
69	5	5	5	5	5	25
70	5	4	5	5	4	23
71	5	4	5	4	4	22
72	4	5	4	5	4	22
73	4	5	4	4	4	21
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	5	4	5	5	23
77	4	5	4	5	5	23
78	4	5	4	5	5	23
79	4	4	4	5	5	22
80	4	4	4	5	5	22
81	5	4	5	4	5	23
82	5	4	5	4	5	23
83	5	5	5	4	5	24
84	5	5	5	4	5	24
85	4	3	4	5	4	20
86	4	3	4	3	5	19

4	4	4	5	4	21
5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	5	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
5	5	3	4	5	22
5	4	4	5	4	22
4	5	4	3	5	21
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	4	23
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	20
4	5	3	4	3	19
5	5	2	3	2	17
5	4	4	4	4	21
5	3	4	4	4	20
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23
5	4	5	5	4	23

87	4	3	4	4	4	19
88	4	3	3	3	3	16
89	5	4	4	4	4	21
90	5	4	4	4	4	21
91	5	4	4	4	4	21
92	5	4	5	4	4	22
93	5	4	4	4	3	20
94	5	4	4	5	4	22
95	5	5	3	3	3	19
96	5	4	4	4	4	21
97	5	5	3	3	3	19
98	4	4	4	4	4	20
99	5	5	3	3	3	19
100	4	4	4	5	4	21
101	4	4	4	3	5	20
102	5	5	4	4	4	22
103	4	5	3	4	4	20
104	4	4	4	4	5	21
105	5	4	5	3	4	21
106	5	5	4	4	4	22
107	5	4	4	4	4	21
108	4	4	4	5	5	22
109	4	5	5	5	4	23
110	4	5	5	5	4	23
111	3	5	5	5	4	22
112	4	5	5	5	5	24
113	4	5	5	4	4	22
114	5	5	5	4	5	24

5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	5	23
5	4	5	5	4	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	3	21
4	5	5	4	3	21
4	5	5	4	3	21
4	5	3	3	5	20
4	5	5	4	5	23
4	5	3	4	5	21
5	4	3	5	4	21
5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	5	23
5	4	5	5	4	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	20
4	4	4	5	4	21
4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	4	22
4	4	4	4	5	21
4	5	3	4	5	21
4	5	4	4	5	22
5	5	4	5	5	24
5	5	4	5	4	23
5	5	4	5	4	23

44	4	3	5	5	4	21
45	4	3	5	5	4	21
46	4	5	5	5	4	23
47	4	5	5	5	4	23
48	5	5	5	5	4	24
49	4	5	5	5	4	23
50	4	5	5	5	3	22
51	4	3	4	4	5	20
52	1	5	5	4	4	19
53	3	3	5	4	5	20
54	4	3	4	4	4	19
55	4	3	4	4	3	18
56	3	4	5	5	4	21
57	3	4	4	4	4	19
58	3	4	4	4	4	19
59	4	3	4	4	4	19
60	4	4	5	5	4	22
61	1	5	4	4	5	19
62	4	3	4	4	4	19
63	3	4	5	3	4	19
64	1	5	4	4	5	19
65	3	3	5	4	3	18
66	1	5	5	4	4	19
67	1	5	4	4	4	18
68	1	5	5	5	4	20
69	1	5	5	4	5	20
70	1	5	4	5	5	20
71	4	5	5	5	5	24
72	3	5	5	5	4	22
73	5	5	5	5	4	24
74	5	4	5	5	4	23
75	4	4	5	5	4	22
76	3	3	5	4	4	19
77	5	5	5	5	4	24
78	4	4	5	4	4	21
79	5	4	5	5	4	23
80	3	3	5	4	4	19
81	3	5	4	4	5	21
82	4	4	5	4	5	22
83	4	4	4	4	5	21
84	4	5	4	4	5	22
85	4	5	5	4	4	22
86	4	4	4	3	4	19
87	3	4	5	3	4	19
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	3	4	5	20

5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	3	3	21
4	4	4	5	4	21
5	5	4	4	5	23
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	5	20
5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	5	21
5	5	3	4	5	22
5	4	4	5	4	22
4	5	4	3	5	21
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	21
5	5	5	4	5	24
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	4	23
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	4	23
5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	4	22
5	4	4	5	4	22
4	5	4	5	4	22
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
4	5	4	4	3	20
3	4	3	4	3	17
5	5	3	4	3	20
3	4	4	4	3	18
4	3	4	5	4	20

90	4	4	5	4	5	22
91	4	4	5	4	5	22
92	4	5	4	5	5	23
93	4	5	4	5	5	23
94	5	5	4	5	5	24
95	5	5	5	5	5	25
96	5	5	5	4	5	24
97	5	4	4	4	5	22
98	5	4	4	4	4	21
99	5	4	5	5	5	24
100	4	5	4	4	4	21
101	4	4	4	4	4	20
102	5	4	5	4	4	22
103	5	4	5	4	4	22
104	3	4	5	5	4	21
105	5	5	5	5	5	25
106	3	4	5	5	5	22
107	4	5	3	4	5	21
108	4	5	3	4	5	21
109	4	5	5	4	5	23
110	4	5	5	4	5	23
111	4	4	5	4	5	22
112	4	5	4	5	5	23
113	4	5	4	5	5	23
114	4	5	4	5	5	23

5	5	4	5	4	23
4	4	4	5	4	21
5	5	5	3	5	23
4	4	5	4	4	21
4	5	5	3	3	20
4	4	4	5	5	22
4	5	4	4	4	21
3	5	4	5	4	21
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	4	23
4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
4	5	5	4	5	23
3	5	5	5	4	22
3	5	5	5	4	22
4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	5	23
5	4	5	5	5	24
5	4	5	5	4	23

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Sistem Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Sistem Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Karyawan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Tenaga (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

Lampiran 7. Deskripsi Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	103	90%
2	Perempuan	11	10%
3	Jumlah	114	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Responden berdasarkan lama berkerja

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja			
No	Lama Berkerja	Responden	Presentase %
1	5 - 10 tahun	107	94 %
2	11 - 15 tahun	0	0 %
3	16 - 20 tahun	4	4 %
4	> 20 tahun	3	2 %
	Jumlah	114	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	18 - 35 tahun	94	82 %
2	36 - 40 tahun	9	8 %
3	41 – 45 tahun	7	6 %
4	46 – 55 tahun	4	4 %
5	Jumlah	114	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Semangat Kerja	Stres Kerja	Konflik Kerja	Kinerja
Semangat Kerja	Pearson Correlation	1	-.103	.329**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.277	.000	.000
	N	114	114	114	114
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.103	1	-.382**	-.426**
	Sig. (2-tailed)	.277		.000	.000
	N	114	114	114	114
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.329**	-.382**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	114	114	114	114
Kinerja	Pearson Correlation	.656**	-.426**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.638	1.016

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Berganda

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.610	1.539		5.596	.000
	Semangat Kerja	.622	.068	.656	9.205	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	33.679	2.201		15.304	.000
	Stres Kerja	-.501	.101	-.426	-4.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.051	1.474		7.500	.000
	Konflik Kerja	.530	.067	.601	7.954	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.266	2.461		4.578	.000
	Semangat Kerja	.494	.057	.521	8.688	.000
	Stres Kerja	-.287	.072	-.244	-3.989	.000
	Konflik Kerja	.297	.057	.336	5.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.638	1.016

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja

Lampiran 11. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F

1. Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.266	2.461		4.578	.000
	Semangat Kerja	.494	.057	.521	8.688	.000
	Stres Kerja	-.287	.072	-.244	-3.989	.000
	Konflik Kerja	.297	.057	.336	5.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.991	3	69.664	67.468	.000 ^b
	Residual	113.579	110	1.033		
	Total	322.570	113			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Semangat Kerja, Stres Kerja

Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r

r Tabel untuk df = 1- 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233

Lampiran 13. Tabel Uji t

t Tabel Untuk Alpha α 5% t

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017

df	0,05	0,025
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988

df	0,05	0,025
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979

Lampiran 14. Tabel Uji F

TABEL DISTRIBUSI F, $\alpha = 5\%$

df 2 (n-k-1)	df 1 (k-1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80

79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75

PERNYATAAN PLAGIATISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Puji Lestari A

NIM : 20510044

Program Studi : Manajemen Pemasaran

Surel : apujilestari440@gmail.com

Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten
Semarang)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisms) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran, 04 Maret 2025

Yang Membuat Menyatakan



[Handwritten Signature]
Puji Lestari A
NIM: 20510044



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 21 Maret 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No 165/A.II/6/X/2023 tanggal 13 Oktober 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Puji Lestari A
NIM : 20510044
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	24/05/2024	ACC judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	03/06/2024 s.d 17/09/2024	Bab I,II, dan III
3	Instrumen penelitian	18/09/2024	Ujian Instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	25/09/2024	Ijin Penelitian
5	Pengumpulan Data	16/12/2024	Tabulasi Data
6	Analisis Data	23/12/2024 s.d 10/02/2025	Olah Data
7	Penyusunan Laporan Skripsi	04/03/2025	ACC Ujian Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

Mengesahkan
Dekan Ekonomi UNDARIS,



M. Arif Rakhman, SE., M.E
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 21 Maret 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No 068/A.I/5/III/2025 tanggal 19 Maret 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
3. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Puji Lestari A
NIM : 20510044
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Semarang)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 81.33 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Nurmiyati, SE., MM

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS,

M. Arif Rahman, SE., M.E
NIDN. 0614068702

**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Puji Lestari Astuti
 NIM : 20510044
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 Pembimbing Utama : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
 Pembimbing Pendamping : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pamong Praja Kabupaten Semarang)

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	21/24	ACC Judul	<i>[Signature]</i>
2	05/05 ²⁴	ACC Judul	<i>[Signature]</i>
3	03/06 ²⁴	Revisi Bab I	<i>[Signature]</i>
4	12/6	Revisi Bab I	<i>[Signature]</i>
5	12/06 ²⁴	Revisi Bab I	<i>[Signature]</i>
6	25/06 ²⁴	REVISI BAB I	<i>[Signature]</i>
7	02/07 ²⁴	Revisi Bab I	<i>[Signature]</i>
8	22/07	Revisi bab I	<i>[Signature]</i>
9	03/08 ²⁴	ACC Judul Bab I	<i>[Signature]</i>
10	10/08	Revisi Bab II	<i>[Signature]</i>
11	10/08 ²⁴	Bab I dan Bab 2 dan 3 revisi	<i>[Signature]</i>
12	10/08 ²⁴	bab 1, 2, 3 revisi	<i>[Signature]</i>
13	23/08	ACC Bab 1 dan 2. dan bab 3	<i>[Signature]</i>
14	24/08 ²⁴	ACC bab 1	<i>[Signature]</i>
15	17/09 ²⁴	ACC bab 2	<i>[Signature]</i>
16	17/09 ²⁴	ACC proposal	<i>[Signature]</i>
17	18/09 ²⁴	Revisi liter	<i>[Signature]</i>
18	25/09 ²⁴	ACC proposal.	<i>[Signature]</i>
19	16/12 ²⁴	uji validitas reabilitas	<i>[Signature]</i>
20	17/12 ²⁴	Revisi uji validitas dan reabilitas	<i>[Signature]</i>
21	18	(. Sample validitas dan reabilitas)	<i>[Signature]</i>
22	18/12 ²⁴	Olah data	<i>[Signature]</i>
23	23/12 ²⁴	olah data	<i>[Signature]</i>
24	13/12 ²⁴	bab 4	<i>[Signature]</i>
25	10/12 ²⁵	bab 4	<i>[Signature]</i>
26	11/12 ²⁵	bab 4 dan 5	<i>[Signature]</i>
27	13/12 ²⁵	Revisi bab IV	<i>[Signature]</i>
28	13/12 ²⁵	ACC skripsi	<i>[Signature]</i>
29	17/12 ²⁵	revisi N dan V	<i>[Signature]</i>
30	21/12	revisi IV dan V	<i>[Signature]</i>
	4/1/25	ACC skripsi	<i>[Signature]</i>

Mengetahui
Ketua Program Studi

[Signature]
Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.B.A