

Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen

Teuku Muhammad¹, Amiruddin Idris², Konadi W.³

¹Pegawai Donas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen
email: teukumuhammad760@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen – Aceh

³Dosen FE Universitas Almuslim Bireuen – Aceh
email: winmanan1964@gmail.com

Article history

Received:
Dec 22, 2023
Accepted:
Dec 24, 2023
Published:
Dec 26, 2023

Page:
79 – 88

Keywords:
work conflict, work stress,
work ethic, employee
performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *In the work environment, things related to work conflicts often occur, the nuances of which are usually conflicts of interest, work misunderstandings or differences in ideas and innovation. Likewise, in the work environment, it is not uncommon for work stress to occur due to an inability to coordinate the management of work and tasks. Of course this will affect performance. Employees must continue to maintain their work ethic whatever the conditions and regulations, so that work results can run optimally. This issue is important to pay attention to. And in this case this research was carried out. With studies and research on employees of the Bireuen Regency Education and Culture Service. Namely the Bireuen government agency which has quite a large number of employees. The research was carried out descriptively associative with a quantitative approach, with analysis tools using path model statistics. The results of the research found several things, namely: (a) there is a relationship between the variables of work conflict, work stress and work ethic. (b) there is an influence of each of these variables on employee performance, namely the influence of the work conflict factor has a negative influence of 12.5%, the work stress factor also has a negative influence of 9,66% while the work ethic factor has a negative influence. provide a positive impact on employee performance. 53,096%. (c) Simultaneously work conflict, work stress and work ethic contribute 70,6% to the performance of Bireuen Regency Education and Culture Service employees.*

ABSTRAK: Dalam lingkungan kerja, sering terjadi hal-hal yang berhubungan dengan konflik kerja yang nuansanya biasanya konflik kepentingan, kesalahpahaman kerja ataupun berbeda ide dan inovasi. Juga dalam suasana kerja tidak jarang adanya stress kerja akibat ketidakmampuan mengkoordinir manajemen kerja dan tugas. Tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja. Pegawai harus terus menjaga etos kerja bagaimanapun kondisinya dan adanya regulasi yang terjadi, agar hasil kerja dapat berjalan dan optimal. Masalah ini penting untuk dicermati. Dan dalam hal tersebut penelitian ini dilakukan. Dengan studi dan kajian pada pegawai Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. Yakni instansi pemerintah Bireuen yang cukup besar jumlah pegawainya. Penelitian dilakukan secara deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan alat analisis dengan statistik model jalur. Hasilnya ditemukan beberapa hal, yakni: (a) adanya asosiasi antar variabel konflik kerja, stres kerja dan etas kerja. (b) terdapat pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, yakni pengaruh faktor konflik kerja negatif sebesar 12,5%, faktor Stres kerja juga negatif sebesar 9,66% sedangkan faktor Etos kerja berpengaruh positif 53,09%. (c) Secara simultan konflik kerja, stres kerja dan etos kerja memberi kontribusi sebesar 70,6% terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

1. Pendahuluan

Dalam lingkungan kerja, sering terjadi hal-hal yang berhubungan dengan konflik kerja yang nuansanya biasanya konflik kepentingan, kesalahpahaman kerja ataupun berbeda ide dan inovasi. Juga dalam suasana

kerja tidak jarang adanya stress kerja akibat ketidakmampuan mengkoordinir manajemen kerja dan tugas. Tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja.

Konflik kerja pada organisasi yang besar seringkali terjadi dan jika tidak cepat diselesaikan, akan mempengaruhi pelaku konflik atau orang yang menjadi korban konflik kerja itu sendiri. Alasan itulah yang menyebabkan organisasi selalu mencari faktor-faktor yang menyebabkan konflik itu terjadi, penanganan dan pengelolaan yang tepat dapat meminimalisir timbulnya konflik kerja besar baik antar individu maupun antar kelompok. Dengan perubahan yang terjadi, apakah adanya regulasi, rotas dan mutase kerja dan tingkat kebutuhan kerja, maka konflik kerja tidak bisa dihindari oleh para pegawai. Dengan tidak terkendalinya konflik kerja pada diri pegawai maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan organisasi atau lembaga. Konflik kerja pada pegawai yang dapat dikendalikan maka akan berpengaruh pada etos kerja pegawai.

Rivai (2011) dalam Fitriah dan Kamaruddin (2022) menyebut ada hubungan antara konflik kerja dan kinerja pegawai yaitu konflik dapat mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif. Huga disebutkan Edelman (dalam Sofiyati dkk, 2011), efek negatif dari konflik bisa merusak kinerja organisasi sekaligus unit-unit yang ada di dalamnya karena konflik dapat mendorong terbitnya sinisme baik terhadap klien (masyarakat) ataupun rekan kerja, sehingga menurunkan etos kerja. Efek positif dari konflik antara lain dapat memperkuat hubungan sesama pegawai, dengan mengenali perbedaan akibat konflik terjadi diskusi untuk menyelesaikannya sehingga dapat saling mengenal lebih dalam.

Disamping itu, peristiwa stress kerja acap ditemukan juga di beberapa lini dan personil. Pada umumnya ditemukan bahwa stress kerja berhubungan secara negatif dengan kinerja. Namun perlu diketahui juga bahwa stress secara ilmiah tidak senantiasa merupakan kondisi yang negatif, yaitu sesuatu yang mengarah kepada timbulnya penyakit fisik maupun mental serta perilaku yang tidak wajar. Stress juga merupakan kekuatan positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi tinggi. Sampai tidak tertentu, bekerja dengan tekanan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang.

Dalam keterangan lain juga menyebutkan, stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan berperan negatif, seperti yang dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002) yang menyatakan hubungan antara stress kerja dengan kinerja seperti huruf U terbalik". Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik didalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan. Penelitian Fitriah dan Kamaruddin (2022) menemukan secara nyata bahwa guru yang bermasalah dengan konflik dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif (Hasibuan, 2016).

Stress kerja merupakan masalah serius yang sering dirasakan oleh pegawai. Adeoye (2002) menyatakan bahwa stress kerja biasanya berkaitan dengan hubungan interpersonal antar pegawai di tempat kerja, seperti konflik dengan pimpinan, konflik dengan rekan kerja dan konflik dengan kebijakan manajemen.

Potensi yang mendukung sekali dengan kinerja, upaya pegawai dan pimpinan terus mempertahankan dan meningkatkan etos kerja. Menurut Yoesef (2001), etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Jika para pegawai memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja, maka pegawai memberikan kontribusinya dengan mengerahkan seluruh potensinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri yaitu disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi yang baik (Puspitasari, 2009). Etos kerja dapat didefinisikan sebagai suatu paradigma kerja tertentu yang dianut oleh seseorang, organisasi atau komunitas, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja secara khas (Amiruddin, 2019). Konflik dan stress kerja yang terjadi akan menyebabkan etos kerja pegawai tersebut menurun, seperti malas bekerja, sering meninggalkan tempat kerja saat jam kerja, tidak mau berkumpul dengan sesama pegawai dan sebagainya.

Menurut Tasmara (2002) ada beberapa hal penting yang berhubungan dengan etos kerja seperti: (a) Orientasi ke masa depan, (b) Menghargai waktu, (c) Tanggung jawab, (d) Hemat dan sederhana, dan (e) Persaingan sehat. Penelitian Suciani, dkk (2020) menemukan aspek etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2015) yaitu: a) Tuntutan tugas, b) Tuntutan peran, c) Tuntutan antar pribadi, d) Struktur organisasi, e) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen, merupakan instansi yang paling banyak struktur dan pegawainya. Hal yang diuraikan diatas yakni konflik dan stress kerja, masih bagian dari kehidupan kerja di kantor ini. Juga atas penilaian kinerja, masih ditemukan beberapa pegawai dengan etos kerja dan semangat kerja yang relatif dibawah standar, tentu akan berimplikasi terhadap kinerja pegawai maupun Dinas. Juga masih ada disana sini terjadi konflik kerja, yang muncul karena komunikasi sesama pegawai yang tidak berjalan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya etos kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen adalah stres kerja. Sehingga, ada upaya pimpinan terus menempatkan pegawai sesuai bidangnya, dan Langkah-langkah lain seperti rotasi/mutasi unit atau jabatan kerja.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini berupa deskriptif asosiatif secara kuantitatif. Pengumpulan data dengan instrument kuesioner. Untuk membuktikan hipotesis dan hubungan kausal antar variabel dilakukan dengan pendekatan statistik, melalui model analisis jalur. Analisis jalur dimaksudkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen, baik langsung ataupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023).

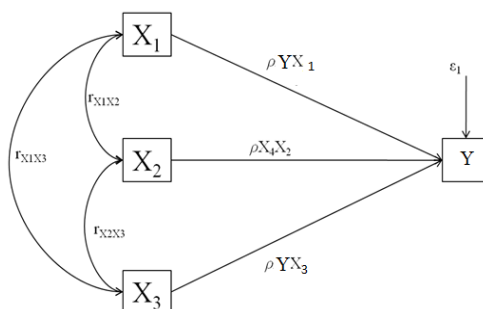
Adapun operasional variabel dan dimensi pengukurannya dinyatakan berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi
<p>Konflik Kerja (X₁): Ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin di capai atau metoda yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dan juga adanya persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan (Davis dan Newstrom, 2004; Hasibuan, 2010; Winardi, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik Fungsional <ol style="list-style-type: none"> a. Bersaing untuk meraih prestasi. b. Pergerakan positif menuju tujuan. c. Merangsang kreatifitas dan inovasi. d. Dorongan melakukan perubahan. 2. Konflik Disfungsional <ol style="list-style-type: none"> a. Mendominasi. b. Tidak senang bekerja tim c. Benturan kepribadian. d. Perselisihan antar individu. e. Ketegangan.
<p>Stres Kerja (X₂): Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Atau keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Hasibuan, 2016; Fahmi, 2013; Sopiah, 2010)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psikologis 2. Fisik 3. Prilaku

<p>Etos Kerja (X₃): Totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Juga seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. (Tasmara, 2002; Sinamo, 2005; Salamun dkk., 2005)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Rajin 6. Tekun
<p>Kinerja Pegawai (Y) Sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan meng-evaluasi secara berkala kinerja seseorang. (Sedarmayanti, 2011, Umam, 2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 2. Perilaku Kerja

Dengan desain analisisnya dinyatakan berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Dalam penelitian ini, ada tiga faktor yang digunakan sebagai variabel eksogen, yaitu konflik kerja (X₁), stress kerja (X₂) dan etos kerja (X₃). Sedangkan variabel endogen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y). Berdasarkan pemikiran di atas, dihipotesiskan bahwa konflik kerja, stress kerja dan etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN yakni 96 orang pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Bireuen. Untuk keperluan riset diambil sampel acak sejumlah 64 pegawai dengan sampling acak proporsional.

c. Alat Analisis

Menggunakan Teknik analisis statistik, berdasarkan model analisis jalur. Dengan analisis ini akan memungkinkan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk, 2023). Dalam pengolahan data menggunakan aplikasi program SPSS vers 22.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Profil Objek Penelitian (Responden)

Objek penelitian adalah sampel pegawai sebanyak 64 orang. Dengan variasi jenis kelamin, umur dan Pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	32	50%
	Perempuan	32	50%

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Umur	18-25 Tahun	-	-
	26 - 35 Tahun	1	1,56%
	36 - 45 Tahun	32	50%
	> 45 tahun	31	48,44%
Pendidikan Terakhir	SMA	9	14,06%
	D3	4	4,68%
	S1	38	60,93%
	S2	12	18,46%
	S3	1	1,56%
Jumlah Responden		64	100

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen 2023.

b. Hasil Penelitian

1). Uji Validitas isi Instrumen

Dari olahan data dengan SPSS, hasil uji validitas instrument penelitian ini dinyatakan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen setiap Variabel

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
a. Variabel Konflik kerja				
1	Di lingkungan kerja ada terjadi percecokan atau perdebatan (kontrovesi)	0,636	0,000	Valid
2	Umumnya terjadinya ketegangan karena masalah pribadi	0,663	0,000	Valid
3	Konflik terjadi karena pegawai mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan	0,802	0,000	Valid
4	Perbedaan berbagai pendapat juga sering menyebabkan konflik, umumnya dalam organisasi atau pengelolaan pekerjaan	0,859	0,000	Valid
5	Konflik kerja selalu dapat diselesaikan secara pribadi atau dengan adanya media lain	0,827	0,000	Valid
6	Perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, sering membuat masalah tersendiri.	0,783	0,000	Valid
7	Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan, sering tidak tuntas	0,755	0,000	Valid
8	Umumnya konflik emosional yang membuat kinerja rendah	0,790	0,000	Valid
9	Di lingkungan kerja tidak pernah terjadi perselisihan pribadi yang berkepanjangan	0,642	0,000	Valid
10	Ada pegawai yang merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saat ini	0,447	0,000	Valid
b. Variabel Stres kerja				
1	Pegawai kadang kurang yakin dengan kualitas pekerjaannya	0,605	0,000	Valid
2	Setiap pegawai memiliki banyak tanggung jawab yang membuat stress	0,815	0,000	Valid
3	Setiap pegawai memiliki resiko kerja	0,700	0,000	Valid
4	Adanya keadilan dalam penugasan	0,780	0,000	Valid
5	Tidak jarang ada terjadi pertentangan dengan rekan kerja	0,790	0,000	Valid
6	Setiap pegawai diberikan tuntutan yang bertentangan, dan kadang ada yang bersebalahan dengan atasan	0,676	0,000	Valid
7	Tim kerja (rekan) selalu membantu pekerjaan yang tidak terselesaikan	0,658	0,000	Valid
8	Kadang terdapat pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang	0,624	0,000	Valid
9	Keterampilan dan kemampuan kadang tidak digunakan dengan baik	0,822	0,000	Valid
10	Tuntutan faktor keluarga juga berpengaruh dapa stress kerja	0,582	0,000	Valid
c. Variabel Etos kerja				
1	Umumnya pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya	0,510	0,000	Valid
2	Pegawai merasa puas bila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,593	0,000	Valid
3	Masalah masuk kantor terlambat sudah biasa terjadi	0,546	0,000	Valid
4	Tidak semua pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya	0,447	0,000	Valid
5	Sering terjadi pegawai pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang ditetapkan	0,312	0,000	Valid
6	Ketaatan pegawai menggunakan seragam sangat tinggi dan menjadi kebanggaan	0,464	0,000	Valid

7	Kesopansantunan bergaul dan berkomunikasi sangat bai kantar pegawai	0,452	0,000	Valid
8	Umumnya pegawai taat atas semua peraturan yang ada di kantor	0,455	0,000	Valid
9	Pegawai sudah merasakan pekerjaan merupakan bagian dari hidup	0,517	0,000	Valid
10	Setiap kali melakukan pekerjaan hamper tidak ada keluhan setiap pegawai	0,605	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data dengan SPSS v-22 (2023)

Dari hasil perhitungan validitas semua butir variabel penelitian diatas hasil r-hitung lebih besar dibandingkan dengan $r_{min} = 0,300$, dan pada signifikansi dibawah 5%, maka hasilnya semua valid dan dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

2). Uji Reliabilitas Instrumen

Tingkat realibilitas suatu instrumen penelitian didasarkan atas nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α), dan batas minimal dinyatakan realible yakni $\alpha = 0,60$. Hasil uji reliabilitas dati variabel penelitian ini adalah:

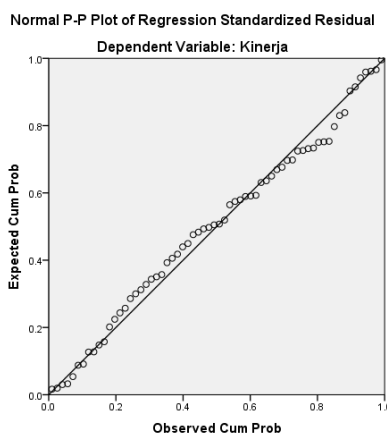
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Konflik Kerja	0,892	10	Realibel
Stres Kerja	0,885	10	Realibel
Etos Kerja	0,848	10	Realibel

3). Uji Persyaratan Analisis

a). Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam analisis statistik parametrik agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi. Uji normalitas yang digunakan adalah melalui grafik kurva norma berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas

Hasil Pengujian Normalitas dapat dilihat pada gambar 2. Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Santoso (2009) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5. Yang menunjukkan nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

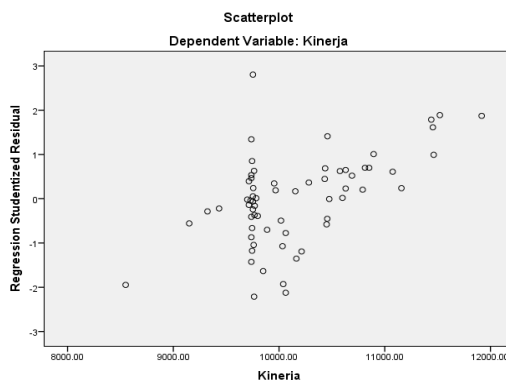
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		12.984	.000		
Konflik	-.228	-2.434	.018	.558	1.792
Stres	-.176	-1.959	.055	.607	1.647
Etos	.665	8.981	.000	.895	1.117

Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

c). Uji Heterokedastisitas

Dilakukan dengan membuat *scatterplot*. Dari gambar dibawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.



Gambar 3. Scatterplot dalam Uji Heterokedasitas

4). Uji Model Struktural

a) Uji Model secara Simultans

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan pengaruh Konflik, stress dan etos terhadap kinerja, berikut pengujiannya;

Tabel 6. Uji Model-1 Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17408403.109	3	5802801.036	47.970	.000 ^b
	Residual	7258008.329	60	120966.805		
	Total	24666411.438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos, Stres, Konflik

Berdasarkan pengolahan data menggunakan software statistik yaitu SPSS, diketahui hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 47,970 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 64 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel konflik kerja, stres kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen.

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien regresi untuk variabel e-kinerja dan motivasi terhadap disiplin kerja. Hal ini dilakukan dengan uji-t.

Tabel 7. Uji Koefisien Model jalur

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
Jalur (Constant)			12.984	.000
Konflik	-.228		-2.434	.018
Stres	-.176		-1.959	.045
Etos	.665		8.981	.000

Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis Uji t ditujukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel variabel eksogen terhadap endogen. dengan menggunakan uji t. Hasil tabel 7 diatas variabel konflik kerja, stres kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan pada kinerja, yakni tampak t-hitung signifikans dibawah taraf uji 5%.

b) Uji Hubungan Kausal antar variabel Eksogen

Berikut dilakukan analisis melalui uji koefisien korelasi untuk membuktikan hubungan kausal setiap variabel eksogen, yakni konflik kerja, stres kerja dan etos kerja, yang dihasilkan dalam table 8 berikut:

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Konflik	Stres	Etos
Konflik	Pearson Correlation	1	.624**	-.317*
	Sig. (2-tailed)		.000	.011
	N	64	64	64
Stres	Pearson Correlation	.624**	1	-.347
	Sig. (2-tailed)	.000		.007
	N	64	64	64

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

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

Berdasarkan pengolahan data statistik pada tabel 8, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan kausal antar variabel konflik kerja dengan stres kerja sebesar 0,624, hubungan kausal antar variabel konflik kerja dan etos kerja sebesar negatif 0,317, dan hubungan kausal stres kerja dengan etos kerja sebesar negatif 0,347.

c. Pembahasan

1). Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh langsung: Besarnya pengaruh langsung konflik kerja terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = -0,228$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini melalui detriminasinya yakni: $(0,228)^2 \times 100\% = 5,19\%$

Pengaruh Tidak langsung: Besarnya pengaruh tidak langsung konflik melalui variabel lain yang terbukti berasosiasi dinyatakan sebagai: (a) Pengaruh konflik melalui stres kerja terhadap kinerja, adalah: $(-0,228)(0,624)(-0,176) \times 100\% = 2,50\%$, (b) Pengaruh konflik kerja melalui etos kerja, adalah: $(-0,228)(-0,317)(0,665) \times 100\% = 4,81\%$.

Pengaruh Total faktor konflik kerja terhadap Kinerja pegawai:

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total dari faktor konflik kerja terhadap kinerja, yakni: $5,19\% + 2,50\% + 4,81\%$ sebesar 12,5%.

2). Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh langsung: Besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = -0,176$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini melalui detriminasinya yakni: $(0,176)^2 \times 100\% = 3,10\%$

Pengaruh Tidak langsung: Besarnya pengaruh tidak langsung stress kerja melalui variabel lain yang terbukti berasosiasi dinyatakan sebagai: (a) Pengaruh stres melalui konflik kerja terhadap kinerja, adalah: $(-0,176)(0,624)(-0,228) \times 100\% = 2,50\%$, (b) Pengaruh stres kerja melalui etos kerja, adalah: $(-0,176)(-0,347)(0,665) \times 100\% = 4,06\%$.

Pengaruh Total faktor stres kerja terhadap Kinerja pegawai:

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total dari faktor stres kerja terhadap kinerja, yakni: $3,10\% + 2,50\% + 4,06\%$ sebesar $9,66\%$.

3). Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja pegawai

Pengaruh langsung: Besarnya pengaruh langsung etos kerja terhadap Kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,665$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini melalui detriminasinya yakni: $(0,665)^2 \times 100\% = 44,22\%$

Pengaruh Tidak langsung: Besarnya pengaruh tidak langsung etos kerja melalui variabel lain yang terbukti berasosiasi dinyatakan sebagai: (a) Pengaruh etos kerja melalui stres kerja terhadap kinerja, adalah: $(0,665)(-0,347)(-0,176) \times 100\% = 4,06\%$, (b) Pengaruh etos kerja melalui konflik kerja, adalah: $(0,665)(-0,317)(-0,228) \times 100\% = 4,81\%$.

Pengaruh Total faktor Etos kerja terhadap Kinerja pegawai:

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total dari faktor etos kerja terhadap kinerja, yakni: $44,22\% + 4,06\% + 4,81\%$ sebesar $53,09\%$.

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah:

$$Y = -0,228 X_1 + -0,176 X_2 + 0,665 X_3$$

Dimana: Y = Kinerja pegawai, X_1 = Konflik kerja, X_2 = Stres kerja, X_3 = Etos kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

1. Aspek adanya konflik membawa pengaruh negatif terhadap etos kerja dan kinerja pegawai, baik konflik fungsional dan disfungsional dengan nilai penurunan atas kinerja sebesar $0,228$. Jika konflik terjadi meningkat 10% akan turut menurunkan tingkat kinerja sekitar $2,28\%$.
2. Demikian pula aspek stress kerja, sebisa mungkin harus ada usaha menghindarinya. Karena akan membawa pengaruh negatif terhadap etos kerja dan kinerja pegawai, baik dari dimensi psikologia, fisik dan perilaku pegawai. Akibat stress kerja akan menurunkan secara marhjinal sebesar $0,176$ tingkat kinerja pegawai.
3. Sementara faktor etos kerja, bagian penting yang harus dipertahankan dan ditingkatkan karena sangat melekat sekali dengan upaya menjaga kinerja pegawai. Hasil uji membuktikan pengaruhnya positif dan sangat besar dengan rata-rata secara marjinal sebesar $0,665$. Maknanya, jika dapat dinaikkan etos kerja 10% dari hal boiasa, akan ikut meningkatkan kinerja sebesar $6,65\%$.
4. Ketiga variabel yang diteliti baik konflik, stress dan etos kerja berkontribusi pada kinerja pegawai secara kumulatif sebesar $70,6\%$. Hal ini ditunjukkan dalam table 9. Dan lainnya faktor yang tidak teliti sebesar $29,4\%$ seperti kompetensi, promosi jabatan, diklat, atau insentif secara finansial.

Tabel 9. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.840 ^a	.706	.691	347.80283

a. Predictors: (Constant), Etos, Stres, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Hasil analisis data, diketahui terdapat hubungan kausal antar variabel eksogen yakni konflik kerja, stress kerja dan etos kerja. Faktor konflik dan stress kerja beraosiasi negative pada etos kerja yakni masing-masing 0,317 dan 0,347. Sedangkan asosiasi antara konflik dan stress cukup erat dan positif sebesar 0,624.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung aspek konflik kerja terhadap kinerja yakni 12,5%. Pengaruh stress kerja sebesar 9,66% terhadap kinerja dan faktor etos kerja memberikan kontribusi besar, yakni 53,09% terhadap kinerja pegawai.
- 3) Secara simultan faktor konflik kerja, stress kerja dan etos kerja berkontribusi besar pada upaya peningkatan kinerja dengan besar determinasinya 70,6%.

Daftar Pustaka

- Adeoye, E.A. (2000). Correlates of Job Stres among Females Academics at the University of Ilorin. *The Nigerian Journal for Guidance and Counselling*, 4, 126-179
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Yogyakarta: Qiara Media.
- Davis K. & John Newstrom (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fitriah, F., & Kamaruddin, K. (2022). The Effect Of Work Conflict, Workload And Work Stress On The Performance Of State Elementary School Teachers In Ulim Pidie Jaya District. *IndOmera*, 3(6), 20 - 28. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.299>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, ISBN: 978-623-8238-07-1
- Mas'ud, F. (2002). *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ni Putu Mira Suciani, Nengah Landra, Ida Bagus Made Widiadnya (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Seminyak Kuta Badung, *VALUES* 1(3): 182-188. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1303/1123>
- Puspita Sari (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Laporan Penelitian*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins Stephen (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Salamun, dkk. (2005). *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Santoso Singgih (2009). *Structural Equation Modelling: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Sinamo, Jansen (2005). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Grafika
- Sofiyati P., et.al., (2011). Konflik Dan Stress; *Makalah Pengembangan dan Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Sopiah (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan. Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Tasmara, K. T. (2002). *Membudayakan Eto Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Umam, Khaerul (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yousef, D. (2001). Islamic Work Ethic; a Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*, 30,52-69.
- Winardi (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media