

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN STANDARDISASI INSTRUMEN PERTANIAN
SULAWESI SELATAN**

Wijaya Saputra¹, Azhary Ismail², Hafipah³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Wijayasaputra949@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Instansiasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. Pada penelitian ini menggunakan data Kuantitatif dengan menyebarkan pernyataan-pernyataan berupa kuesioner sebagai instrumen kepada 94 pegawai di instansi dengan teknik olah data menggunakan IBM SPSS Statistic V.26. pada hasil penelitian ini ditemukan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang beragam dan bervariasi. Dalam penelitian dilakukan Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh stres terhadap kinerja pegawai dengan persentase nilai $t_{hitung} = 7.327 >$ dari nilai $t_{tabel} = 1.986$, sementara persentase pada konflik kerja $t_{hitung} = 3.689 >$ nilai $t_{tabel} = 1.986$ maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara pada uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel.

Kata kunci: stres, konflik, kinerja, SPSS, analisis regresi, BSIP

PENDAHULUAN

Dumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan (BSIPSS) merupakan lembaga yang memiliki peran strategis dalam mengatur standar dan prosedur dalam bidang pertanian di wilayah Sulawesi Selatan. Sebagai bagian integral dari industri pertanian, kinerja pegawai di BSIPSS menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan dan kualitas layanan yang diberikan kepada para pemangku kepentingan, termasuk petani, produsen, dan konsumen. Dimana Manajemen sering dianggap memiliki tiga dimensi yang berbeda ilmu, kiat, dan profesi. Luther Gulick dalam (Eri, 2019), Menggambarkannya sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai bidang pengetahuan yang berusaha untuk memahami secara sistematis bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Karena manajemen dipandang sebagai seni, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu terus dikembangkan melalui pengkajian dan pelatihan. Hal ini menekankan pentingnya bagi seorang manajer untuk memahami dan menguasai berbagai aspek kepemimpinan yang relevan dengan gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah segala potensi yang dimiliki oleh individu, termasuk kemampuan berpikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi atau perusahaan, pernyataan di atas di kemukakan dalam jurnal (Siregar, 2017). Namun, dalam praktiknya, kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan dan konflik dapat menghambat kinerja serta kesejahteraan karyawan. Stres kerja berasal dari berbagai faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman. Triatna (2015:139) menyatakan bahwa sumber stres dapat berasal dari faktor pekerjaan, faktor di luar pekerjaan, dan karakteristik pribadi seseorang. Konflik di tempat kerja juga merupakan hal yang umum terjadi di dalam organisasi. Konflik sering terjadi jika tugas-tugas yang saling terkait tidak dilakukan dengan baik. Selain itu, ketidakharmonisan dalam hubungan antar rekan kerja juga dapat menciptakan tekanan bagi para pekerja. Kesalahpahaman antara atasan dan bawahan juga dapat menyebabkan perasaan tertindas dan ketidaknyamanan bagi bawahan. Menurut Husien (2010:39), konflik diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan antara dua pihak yang ditandai dengan adanya permusuhan terbuka dan/atau usaha yang disengaja untuk mengganggu pencapaian tujuan pihak yang berseberangan. Di ungkapkan dalam jurnal (Et.al, 2016)

Dengan demikian, stres kerja disebabkan oleh beragam faktor yang membuat karyawan merasa tidak nyaman, sementara konflik kerja sering terjadi di dalam organisasi karena ketidakcocokan dalam penyelesaian tugas atau ketidakharmonisan dalam hubungan antar rekan kerja. Di banyak perusahaan, stress kerja dan konflik kinerja menjadi masalah serius yang dapat mengganggu kesejahteraan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Dengan pemahaman yang lebih dalam tentang

faktor-faktor tersebut, Manajemen perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola SDM, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memaksimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Maka penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana stress kerja dan konflik kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Standarisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. Stres kerja dapat muncul akibat berbagai faktor, termasuk peningkatan tuntutan dalam penelitian dan pengembangan baru, ketatnya tenggat waktu, dan tanggung jawab yang bertambah. Di sisi lain, konflik kerja dapat timbul dari perbedaan pendapat atau tujuan antara anggota tim, perbedaan pandangan terkait kebijakan atau prosedur, serta adanya ketidaksesuaian dalam alokasi sumber daya. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi cenderung mengalami penurunan motivasi, kreativitas yang rendah, serta peningkatan tingkat absensi. Selain itu,

Dalam penelitian ini metode penelitian yang dapat digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode ini akan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara kuantitatif mengenai tingkat stress kerja, konflik kinerja, dan kinerja pegawai, serta untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut secara statistik.

Dalam metode penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen seperti kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden, yang kemudian akan dianalisis menggunakan teknik-teknik statistik. Dengan demikian, metode ini akan memberikan gambaran yang jelas dan terukur tentang pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada badan standarisasi instrument pertanian Sulawesi selatan.

Berdasarkan apa yang telah di jelaskan pada fenomena dan gambaran peneltian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti judul tetang “PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PADA BADAN STANDARISASI INSTRUMEN PERTANIAN SULAWESI SELATAN.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Perusahaan yang memiliki tim sumber daya manusia yang efektif dan efisien cenderung berkembang dan maju dengan cepat. Untuk mencapai tujuan ini, karyawan perlu bekerja keras. Namun, beban kerja yang tinggi dan kompleks dari atasan bisa menyebabkan stres kerja, terutama ketika tugas-tugas sebelumnya belum selesai dan ditambah lagi dengan tugas-tugas baru yang muncul. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan, serta berpotensi menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan oleh pegawai atau karyawan saat mereka menghadapi tugas-tugas pekerjaan Menurut Mangkunegara (2017),. Sedangkan menurut Robbins (2017), stres adalah respons dari seseorang terhadap situasi-situasi yang

penting dan tidak pasti, seperti tantangan atau tekanan dalam mencapai hal-hal yang diinginkan.

Menurut Sunyoto (2013), stres dapat dipicu oleh beberapa faktor berikut ini

- 1) faktor fisik seperti kebisingan dan kelelahan bisa menjadi penyebab stres karena mereka dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja.
- 2) Suhu dan kelembapan tempat kerja juga berperan penting. Bekerja dalam lingkungan dengan suhu yang tidak nyaman dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
- 3) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menyebabkan stres. Faktor-faktor seperti tingkat keahlian yang dibutuhkan, volume pekerjaan yang tinggi, dan sebagainya dapat membuat seseorang merasa tertekan.
- 4) Sifat pekerjaan yang baru atau asing juga bisa menjadi sumber stres. Menghadapi situasi yang tidak familiar dalam pekerjaan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan stres. Selain itu, ancaman terhadap kontrol diri dari atasan juga dapat menyebabkan stres.
- 5) Kebebasan dalam bekerja juga bisa menjadi sumber stres bagi sebagian orang. Meskipun kebebasan itu sebenarnya baik, bagi beberapa orang, hal itu bisa menimbulkan rasa tidak pasti dan tidak nyaman.
- 6) kesulitan-kesulitan dalam kehidupan pribadi seperti masalah rumah tangga, keuangan, atau perceraian juga dapat mempengaruhi kinerja kerja seseorang. Hal-hal seperti ini dapat menjadi faktor stres bagi individu. Dalam jurnal (HERRERA VILLANUEVA, 2020)

Menurut Robbins (2006), Indikator stres kerja meliputi beberapa faktor:

- (1) Tuntutan
- (2) Tuntutan peran, .
- (3) Tuntutan antar
- (4) Kepemimpinan
- (5) Beban.

Konflik Kerja

konflik kerja merujuk pada situasi dimana terjadi ketidakselarasan, perselisihan, atau ketegangan antara individu atau kelompok dalam konteks lingkungan kerja, baik itu terkait dengan perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan. Menurut Handoko (1997:89), konflik dapat diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam sebuah organisasi. Hal ini terjadi karena perlu adanya pembagian sumber daya yang terbatas atau tugas-tugas kerja, atau karena adanya perbedaan dalam status, tujuan, nilai, atau persepsi di antara mereka.

konflik dalam perusahaan bisa disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: (1) Saling ketergantungan tugas antar sub unit atau kelompok dalam organisasi dapat memicu konflik karena masing-masing ingin memperoleh otonomi, namun tergantung pada aktivitas sub unit lainnya. Semakin tinggi ketergantungan antar sub unit, semakin besar kemungkinan timbulnya konflik. (2) Perbedaan tujuan dan prioritas antar sub unit atau kelompok dapat mempengaruhi cara mereka mengejar tujuan. Terkadang, tujuan dari

setiap sub unit atau kelompok bisa saling bertentangan. (3)Konflik birokratik, seperti konflik antara garis dan staf, terjadi karena perbedaan fungsi dan wewenang antara mereka. Hal ini bisa terjadi ketika orang-orang garis menganggap diri mereka lebih penting daripada orang-orang staf .(4)Kriteria prestasi yang berbeda bisa menyebabkan konflik antar sub unit atau kelompok, terutama jika cara organisasi menilai prestasi tidak konsisten. (5)Persaingan untuk sumber daya yang langka, seperti sumber daya keuangan, juga dapat memicu konflik ketika sub unit atau kelompok berusaha memperebutkan porsi yang lebih besar dari sumber daya tersebut.(Gaol (2015),

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena pegawai berperan dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi (Trisnaningsih, 2007). Salah satu indikator kinerja pegawai adalah tingkat kedisiplinannya. Menurut Stoner (1989), kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kecakapan, dan persepsi peran (dalam jurnal Sudibya & Utama, 2013). Dengan jumlah pegawai yang banyak, sebuah organisasi harus mempertimbangkan cara untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja mereka, karena pegawai adalah aset penting yang diperlukan untuk proses produksi kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work):
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work).
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)
4. Kerjasama Tim (Teamwork).
5. Kreativitas (Creativity).
6. Inovasi (Innovation).
7. Inisiatif (Initiative).

Secara keseluruhan, faktor-faktor ini berkontribusi dalam menentukan kinerja pegawai yang optimal dalam sebuah organisasi. Sugiono (2009:12) dalam jurnal (Oemar & Gangga, 2017)

Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pikir hipotesis yang di dapatkan peneliti di antaranya:

H1:Diduga Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Standarisasi Instrumen pertanian Sulawesi Selatan

H2:Diduga Konflik kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Standarisasi Instrumen pertanian Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi merupakan salah satu teknik dalam statistika yang sering digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara beberapa variabel dalam meramalkan suatu variabel tertentu (Rina, 2018). Analisis regresi linear berganda, yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear sederhana, melibatkan model matematika yang menghubungkan satu variabel dependent (Y) dengan beberapa variabel independent (X), dan diwakili oleh rumus:

$$Y' = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \dots + b_n.X_n + e$$

Misalnya untuk $n = 2$, model regresinya adalah:

$$Y = a + B_1 + X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

X1= Stress Kerja

X2=konflik kerja

a =konstanta atau nilai tetap

B=koefisien atau nilai pengalih variabel

e= presentasi kesalahan

Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, peneliti dapat mengidentifikasi dan memahami hubungan kompleks antara variabel-variabel yang terlibat dalam analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis akan membahas temuan penelitian dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana konflik kerja dan stres kerja berdampak pada kinerja karyawan di Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini, pengolahan data digunakan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan dan diukur dengan skala likert. Hasil pengisian kuesioner diolah dengan SPSS V. 26

Analisis Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.068	1.425		5.661	.000
	STRES KERJA	.503	.069	.566	7.327	.000
	KONFLIK KERJA	.170	.046	.285	3.689	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Pada tabel *Coefficients* 4.6 diatas menunjukan besarnya persamaan regresi berganda antara variabel X terhadap variabel Y, dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y=8,068+0,503+0,170$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, nilai koefisien regresi b sebesar 8.068 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja berdampak signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji Validitas

Stres kerja (X1)	R-tabel	Correlated item total correlation	Keterangan
X1.p1	0,202	0,716	VALID
X1.p2	0,202	0,757	VALID
X1.p3	0,202	0,684	VALID
X1.p4	0,202	0,640	VALID
X1.p5	0,202	0,585	VALID
Konflik kerja (X2)	R-tabel	Correlated item total correlation	Keterangan
X2.P1	0,202	0,721	VALID
X2.P2	0,202	0,686	VALID
X2.P3	0,202	0,720	VALID
X2.P4	0,202	0,722	VALID
Kinerja pegawai (Y)	R-tabel	Correlated item total correlation	Keterangan
Y.P1	0,202	0,782	VALID
Y.P2	0,202	0,789	VALID
Y.P3	0,202	0,738	VALID
Y.P4	0,202	0,705	VALID
Y.P5	0,202	0,657	VALID

Dari hasil analisa tabel diatas diketahui bahwa pada kolom *correlated item correlation* memiliki nilai lebih besar dari nilai r-tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang di gunakan dalam variabel X1, X2, dan Y dinyatakan layak di gunakan dalam penelitian ini

Uji Reabilitas

Dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dan tingkat signifikansi yang dipilih, maka dilakukan uji Reabilitas. Jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,5, maka dianggap dapat reliable.

Uji Reabilitas Stres Kerja (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

Dari hasil reability statistics stres kerja(X1) diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,628 dan lebih besar dari 0,5 maka dapat variabel stres kerja (X1) dinyatakan reliabel

Uji Reabilitas Konflik Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	4

Dari tabel *reliability statistics* konflik kerja (X2) diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpa* sebesar 0.742 dan $>0,5$ maka variabel konflik kerja (X2) dapat dinyatakan reliable.

Uji Reabilitas kinerja pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	5

Pada tabel *reliability statistics* kinerja pegawai (Y) diatas dapat kita lihat bahwa nilai *cronbach's alpha* kinerja pegawai diatas adalah 0,787 $>0,5$ maka variabel kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable.

Uji T Parsial**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.068	1.425		5.661	.000
	STRES KERJA	.503	.069	.566	7.327	.000
	KONFLIK KERJA	.170	.046	.285	3.689	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel *coefficints* diatas diperoleh nilai t untuk variabel X1 dan X2 maka dapat dilakukan perbandingan antara thitung dan ttabel jika thitung < ttabel maka HO ditolak jika thitung > ttabel maka HO diterima. Untuk membuktikannya dilakukan perbandingan sebagai berikut:

- Nilai thitung variabel stres kerja (X1) pada tabel diatas adalah 7,327 yang > dari nilai ttabel 1.986 dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ maka variabel stres kerja (X1) dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung konflik kerja (X2) adalah > dari nilai ttabel 1.986 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka variabel konflik kerja (X2) dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil analisa uji hipotesis variabel dependen dan independen pada tabel *coefficient's* diatas maka dapat disimpulkan bahwa HO ditolak.

Stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan oleh pegawai atau karyawan saat mereka menghadapi tugas-tugas pekerjaan (mangkunegara 2017). penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di kantor Balai Istandardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan (BSIP).

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini ditemukanya pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang ada kantor Balai Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan (BSIP) dapat dilihat pada tabel pengujian Hipotesis bahwa nilai thitung adalah 7,327 yang > dari nilai ttabel 1.986 dengan persentase nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Konflik dapat diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam sebuah organisasi (Handoko, 1997:89). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis peneliti menyimpulkan bahwa Konflik Kerja memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Instandarisasi Instrumen Pertanian Sulawesi selatan (BSIP), berdasarkan hasil uji T mempersentasekan nilai t hitung adalah $3.689 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.986$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Hasil yang peneliti temukan diatas adalah sebuah fakta berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kusioner kepada pegawai Balai Instandarisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan (BSIP)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Stres Kerja dan danKonflik Kerja Terhadap Kinerja Peagawai Pada Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan. Hal ini buktikan dengan persentase nilai thitung $7,327 > \text{ttabel } 1.986$ dengan tingkat singnifiansi $0,00 > \text{dari } 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang diterima adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada badan standardisasi instrument pertanian Sulawesi Selatan.
2. Konflik kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Standardisasi Instrumen Pertanian Sulawesi Selatan dengan nilai thitung $3.689 > \text{nilai ttabel } 1.986$ dengan persentase nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang diterima adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai di badan standardisasi instrumen pertanian Sulawesi selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022. (2022).*
- Alapján-, V. (2021) 済無No pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan1–23’
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Dr. Sandu Siyoto, SKM, M. K., & M. Ali Sodik, M. . (2019). DASAR METODOLOGI PENELITIAN - Google Books. In *Literasi Media Publishing* (p. 132).
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Et.al, I. G. A. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Fadilla, Z., Zaini, P. M., Zaini, P. M., Lawang, K. A., Jannah, M., & Raniry, A. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Issue May).
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 172–180.
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*.
- Rina, S. (2018). Analisis Regresi dan Korelasi Berganda. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 1–16.
- Siregar, R. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 2, 378–381.
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. *Repositori STEI*, 2007, 45–61.