

The Influence of Organizational Culture, Work Conflict, and Work Stress on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion of Mojokerto Regency

[Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto]

Adam Attaib¹⁾, Kumara Adji Kusuma²⁾,

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of organizational culture, work conflict, and work stress on employee performance at the Mojokerto district ministry of religion office. This study uses a quantitative approach. Sampling in this study used a total sampling technique, with a total of 45 respondents from employees of the Mojokerto regency religious ministry office. Data collection techniques using a questionnaire. Data processing in this study used the SPSS 25 software program. The results showed that: organizational culture has an effect on employee performance, work conflict has an effect on employee performance, and work stress has an effect on employee performance in the Mojokerto district ministry of religion office.*

Keywords - *Organizational Culture, Work Conflict, Work Stress, and Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kementerian agama kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik total sampling, dengan jumlah responden sebanyak 45 responden dari pegawai kantor kementerian agama kabupaten Mojokerto. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor kementerian agama kabupaten Mojokerto.*

Kata Kunci – *Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi dan keberadaan sumber daya manusia menentukan kehidupan pada suatu perusahaan [1]. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan keberadaan karyawan yang benar-benar memberikan kemampuan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan [2].

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto merupakan organisasi negara yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang agama. Susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto terdiri atas: Subbag Tata Usaha, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren, Seksi Pendidikan Agama Islam, Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh dan Seksi Bimas Islam. Upaya untuk mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dipandang perlu untuk terus menerus, mengembangkan inovasi kerja melalui peningkatan kinerja para pegawai. Mengingat tantangan dari masyarakat yang menuntut aparat birokrasi menciptakan pelayanan prima, untuk itu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto agar mempersiapkan diri menciptakan budaya dan inovasi kerja yang lebih baik melalui pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai [3]. Upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh

bidaya organisasi yang terdapat di perusahaan [4].

Budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Suatu budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari input organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan [5]. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja atau tujuan dari perusahaan [6].

Pencapaian kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi konflik kerja karyawan yang terjadi di perusahaan [7]. Konflik kerja juga menjadi masalah yang mengganggu kegiatan dalam perusahaan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai atau persepsi [8]. Konflik kerja sering kali timbul karena adanya komunikasi yang buruk antar karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman satu sama lain. Faktor lain yang dapat menjadi permasalahan selanjutnya adalah stres kerja. Stres kerja adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seorang karyawan sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal perusahaan atau orang lain [9].

Penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi juga ada yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda dari peneliti lainnya yang menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan peneliti lainnya yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian maka judul dalam penelitian ini yaitu "Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto".

B. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian Bersama [10]. Sedangkan yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal [11].

Dari teori-teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

2. Konflik Kerja

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah [12].

3. Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting [13]. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan [14].

Jadi dapat dikatakan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

C. Landasan Teori

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian Bersama [10]. Sedangkan yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal [11].

Dari teori-teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

6. Konflik Kerja

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah [12].

7. Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demans*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting [13]. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan [14].

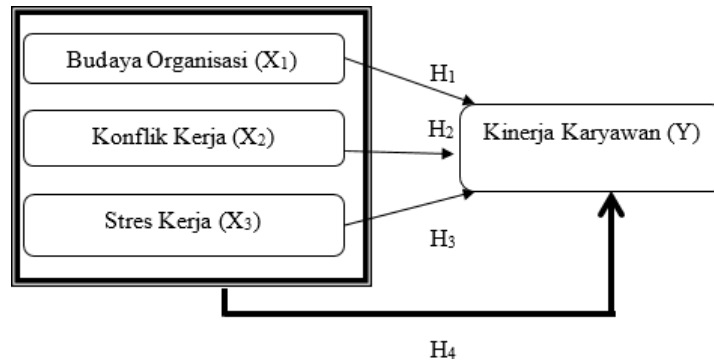
Jadi dapat dikatakan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

8. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [15]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [16].

Dari beberapa pengertian atau definisi kinerja para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari hasil kerja secara tanggung jawab dan sesuai standar kerja atau bahkan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

- H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto
 H2 : Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto
 H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto
 H4 : Budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

II. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [17].

B. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

a) Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah ditekankan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Indikator budaya organisasi [18] yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal - hal rinci.
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi orang.
- 5) Orientasi tim.
- 6) Keagresifan.
- 7) Stabilitas.

b) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Indikator konflik kerja [19] yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik dalam diri seseorang
- 2) Konflik antar individu
- 3) Konflik antar anggota kelompok
- 4) Konflik antar kelompok

c) Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Indikator Stres kerja [20] yaitu sebagai berikut:

- 1) Beban kerja.
- 2) Sikap pemimpin.
- 3) Waktu kerja.
- 4) Konflik.
- 5) Komunikasi.
- 6) Otoritas kerja.

d) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kuantitas, kualitas serta tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja karyawan dengan indikator [21] sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu yaitu menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), konflik kerja (X2), dan stress kerja (X3). Sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

C. Jenis Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer, dalam hal ini data primer tersebut berupa jawaban hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah kuesioner (angket).

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan dapat dikatakan penelitian populasi jika meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian [22]. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto yaitu sebanyak 45 pegawai, dengan kriteria:

1. ASN/PNS = 33 Pegawai
2. Non ASN/Non PNS = 12 Pegawai

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [23]. Landasan atau dasar dari jumlah pengambilan sampel adalah apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% tergantung dari luas wilayah, dana, waktu dan tenaga [22]. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik pengambilan Sampel total sampling, jadi seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dijadikan sebagai sampel penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data yang telah didapatkan menjadi sebuah informasi yang mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan pada sebuah penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 25 (*Statistical Program for the Social Sciences*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada pegawai pada Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto yaitu sebanyak 45 pegawai. Hasil karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompok berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga maka karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik usia responden terdiri dari empat kelompok usia secara terperinci pada tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Prosentase
< 30 tahun	6	12,77%
30- 35 tahun	9	19,14%
36 – 40 tahun	11	23,49%
> 40 tahun	19	44,68%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diketahui bahwa dari 45 responden sebagian besar pegawai adalah berusia >40 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau 44,68% dan paling sedikit yaitu sebanyak 6 pegawai atau 12,77% yaitu berusia <30 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki usia yang memiliki pengalaman dalam bidang kerja yang menjadi tanggungjawab masing-masing pegawai dalam bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.

2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden responden yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
Laki-Laki	29	61,70%
Perempuan	16	38,29%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 45 responden menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 61,70% adalah laki-laki dan 16 responden atau 38,29% adalah perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai adalah laki-laki, hal ini dikarenakan tingginya beban tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga dukungan secara fisik pegawai mendukung dalam proses penyelesaian pekerjaan.

3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
SMA	5	14,89%
Perguruan Tinggi (S1)	31	65,96%
S2	9	19,15%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3, dari 45 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana S1 yaitu sebanyak 31 responden atau 65,96%. Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

tersebut menunjukkan bahwa para pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dengan harapan dapat mendukung aktivitas rutin yang harus diselesaikan

4. Karakteristik Masa Kerja Responden

Masa kerja responden dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok dan dapat disajikan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase
< 5 Tahun	3	6,38%
5-10 Tahun	16	34,04%
11-15 Tahun	21	44,68%
>15 Tahun	5	14,89%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 12, dari 45 responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki masa kerja antara 11-15 tahun, yaitu sebanyak 21 responden atau 44,68%. Masa kerja responden menunjukkan keberadaan pegawai di instansi dengan berbagai fasilitas yang diberikan sehingga menjadi Konflik kerja untuk tetap bekerja di instansi.

5. Karakteristik Jumlah Tanggungan Keluarga

Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan keluarga dapat diketahui pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Data Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

Banyaknya Tanggungan	Jumlah	Prosentase
1 orang	3	10,64%
2 orang	21	44,68%
3 orang	15	31,91%
> 3 orang	6	12,77%
Jumlah	45	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggungan keluarga paling banyak adalah 2 orang yaitu dengan jumlah pegawai sebesar 21 pegawai atau 44,68% dan sedangkan responden yang paling sedikit memiliki jumlah tanggungan keluarga sebanyak 1 orang yaitu sebanyak 3 responden (10,64%). Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan keluarga tersebut dapat mencerminkan sejumlah kebutuhan yang harus dipenuhi dan hal tersebut menjadi Konflik kerja pegawai dalam bekerja.

B. Diskripsi Jawaban Responden

Diskripsi jawaban responden dapat menggambarkan tanggapan responden atas kuesioner yang telah diberikan kepada responden yaitu pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. Penjabaran mengenai penggambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat dari distribusi jawaban yang telah diberikan oleh responden pada kuesioner dari setiap item pernyataan yang ada. Tabulasi penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi, yaitu pengelompokan data dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data pada setiap kategori. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item – item dari variabel budaya organisasi, Konflik kerja, stres kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Tujuannya adalah untuk memudahkan penyajian data sehingga mudah dibaca, dipahami, dan analisis dengan membuat suatu tabel. Adapun kriteria untuk menetapkan deskripsi jawaban responden dapat disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Kriteria Rentang Jawaban Responden

No.	Rentang	Kriteria
1	4,2-5	Sangat Tinggi/Baik/Puas
2	3,4-4,1	Tinggi/Baik/Puas
3	2,6-3,3	Netral
4	1,8-2,5	Rendah/Tidak Baik/Puas
5	1-1,7	Sangat Rendah/Tidak Baik/Tidak Puas

Untuk mengetahui diskripsi jawaban responden tersebut secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 7. Diskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya organisasi (X₁)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X _{1.1}	11	23,4	23	48,9	12	25,5	1	2,1	0	0	3,94
X _{1.2}	9	19,1	26	55,3	7	14,9	5	10,6	0	0	3,83
X _{1.3}	7	14,9	26	55,3	12	25,5	2	4,3	0	0	3,81
X _{1.4}	9	19,1	22	46,8	14	29,8	2	4,3	0	0	3,81
X _{1.5}	14	29,8	22	46,8	8	17,0	3	6,4	0	0	4,00
X _{1.6}	4	8,5	21	44,7	17	36,2	5	10,6	0	0	3,51
X _{1.7}	1	2,1	29	61,7	17	36,2	0	0	0	0	3,66
Rata-Rata Variabel Bu laya orgar isas											3,79

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

tem X_{1.1}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik dalam proses penyelesaian pekerjaan. Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 pegawai atau (23,4%), sebanyak 23 pegawai atau (48,9%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 12 pegawai atau (25,5%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 pegawai atau (2,1%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,94 yang masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Item X_{1.2}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail. Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 pegawai atau (19,1%), sebanyak 26 pegawai atau (55,3%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 7 pegawai (14,9%) serta sebanyak 5 pegawai (10,6%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail.

Item X_{1.3}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai dalam organisasi saya bekerja pencapaian hasil lebih penting daripada proses. Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 pegawai atau (14,9%), sebanyak 26 pegawai atau 55,3% menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 12 pegawai atau (25,5%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 pegawai atau 4,3%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam organisasi saya bekerja pencapaian hasil lebih penting daripada proses.

Item X_{1.4}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai pimpinan memperhatikan masalah pribadi karyawan. Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 pegawai atau (19,1%), sebanyak 22 pegawai atau (46,8%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 14 pegawai atau (29,8%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 pegawai atau (4,3%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan memperhatikan masalah pribadi karyawan.

Item X_{1.5}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai kerjasama antara saya dan pegawai lainnya terjalin dengan baik. Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 pegawai atau (29,8%), sebanyak 22 pegawai atau (46,8%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 8 pegawai atau (17,0%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 pegawai atau (6,4%), dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama antara saya dan pegawai lainnya terjalin dengan baik.

Item X_{1.6}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar pegawai. Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 pegawai atau (8,5%), sebanyak 21 pegawai atau (44,7%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 17 pegawai atau (36,2%) serta sebanyak 5 pegawai atau 10,6% menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 3,51 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar pegawai.

Item X_{1.7}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai Jika terjadi perubahan kebijakan pada instansi, maka pimpinan melakukan perencanaan dan tidak dipaksakan dengan keputusan pimpinan. Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 pegawai atau (2,1%), sebanyak 29 pegawai atau (61,7%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 17 pegawai atau (36,2%) dengan nilai rata-rata sebesar 3,66 yang masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Jika terjadi perubahan kebijakan pada instansi, maka pimpinan melakukan perencanaan dan tidak dipaksakan dengan keputusan pimpinan.

Berdasarkan nilai rata-rata variabel budaya organisasi (X₁), maka dapat nilai rata-rata sebesar 3,79 yang termasuk kriteria baik, yang menunjukkan bahwa selama ini menurut pegawai kondisi budaya organisasi yang terdapat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto masuk dalam kriteria baik.

2. Konflik Kerja (X₂)

Tabel 8. Diskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Konflik Kerja (X₂)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X _{2.1}	0	0	2	4,3	12	25,5	30	63,8	3	6,4	2,28
X _{2.2}	0	0	3	6,4	14	29,8	27	57,4	3	6,4	2,36
X _{2.3}	0	0	5	10,6	11	23,4	28	59,6	3	6,4	2,38
X _{2.4}	0	0	3	6,4	12	25,5	28	59,6	4	8,5	2,30
1 ta-Rata Variabel Konflik Kerja											2,33

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Item X_{2.1}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai pegawai merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara pegawai dan rekan kerja. Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 2 pegawai atau (4,3%), sebanyak 12 pegawai atau (25,5%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 pegawai (63,8%) serta sebanyak 3 responden atau 6,4% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,28 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara karyawan dan rekan kerja.

Item X_{2.2}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasakan terjadinya perpecahan atau perdebatan (kontrovesi) antara pegawai dan rekan kerja. Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 3 pegawai atau (6,4%), sebanyak 14 pegawai atau (29,8%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 27 pegawai (57,4%) serta sebanyak 3 responden atau 6,4% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,36 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasakan terjadinya perpecahan atau perdebatan (kontrovesi) antara saya dan rekan kerja.

Item X_{2.3}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasakan antar pegawai dan rekan kerja dalam kelompok kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan. Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 pegawai atau (10,6%), sebanyak 11 pegawai atau (23,4%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 28 pegawai (59,6%) serta sebanyak 3 responden atau 6,4% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,38 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasakan antar pegawai dan rekan kerja dalam kelompok kerja tidak mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan.

Item X_{2.4}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasakan antara pegawai dan rekan kerja pada antar kelompok mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 3 pegawai atau (6,4%), sebanyak 12 pegawai atau (25,5%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 28 pegawai (59,6%) serta sebanyak 4 responden atau 8,5% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,30 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasakan antara pegawai dan rekan kerja pada antar kelompok tidak mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan nilai rata-rata variabel konflik kerja (X₂), maka dapat nilai rata-rata sebesar 2,33 yang termasuk kriteria rendah, yang menunjukkan bahwa selama ini para pegawai merasakan bahwa konflik kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto masuk dalam kriteria rendah

3. Stres Kerja (X₃)

Tabel 9. Diskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X₃)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
X _{3,1}	0	0	7	14,9	7	14,9	29	61,7	4	8,5	2,36
X _{3,2}	0	0	3	6,4	9	19,1	25	53,2	10	21,3	2,11
X _{3,3}	0	0	2	4,3	13	27,7	26	55,3	6	12,8	2,23
X _{3,4}	0	0	4	8,5	14	29,8	22	46,8	7	14,9	2,32
X _{3,5}	0	0	4	8,5	12	25,5	24	51,1	7	14,9	2,28
X _{3,6}	0	0	5	10,8	12	25,5	24	51,1	6	12,8	2,34
Rata-Rata Variabel Stres kerja											2,27

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Item X_{3,1}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasakan beban pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu memberatkan. Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 7 pegawai atau (14,9%), sebanyak 7 pegawai atau (14,9%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 29 pegawai (61,7%) serta sebanyak 4 responden atau 8,5% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,36 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasakan beban pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu memberatkan.

Item X_{3,2}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasa pimpinan memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja. Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 3 pegawai atau (6,4%), sebanyak 9 pegawai atau (19,1%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 25 pegawai (53,2%) serta sebanyak 10 responden atau 21,3% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 2,11 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan pegawai merasa pimpinan memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja.

Item X_{3,3}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas. Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 2 pegawai atau (4,3%), sebanyak 13 pegawai atau (27,7%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 pegawai (55,3%) serta sebanyak 6 responden atau 12,8% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,23 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan cukup.

Item X_{3,4}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasa sulit menyelesaikan masalah atau konflik dengan rekan kerja. Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 pegawai atau (8,5%), sebanyak 14 pegawai atau (29,8%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 22 pegawai (46,8%) serta sebanyak 7 responden atau 14,9% menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai rata-rata sebesar 2,32 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan tidak merasa sulit menyelesaikan masalah atau konflik dengan rekan kerja.

Item X_{3,5}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja membuat saya merasa tidak nyaman. Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 pegawai atau (8,5%), sebanyak 12 pegawai atau (25,5%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 pegawai (51,1%) serta sebanyak 7 responden atau 14,9% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,28 yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan tidak mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja membuat saya merasa tidak nyaman.

Item X_{3,6}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai merasa *job description* yang diberikan tidak sesuai dengan posisi pegawai. Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 pegawai atau (10,8%), sebanyak 12 pegawai atau (25,5%) menyatakan netral, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 pegawai (51,1%) serta sebanyak 6 responden atau 12,8% menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata sebesar 2,34 yang masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa merasa *job description* yang diberikan sesuai dengan posisi pegawai

Berdasarkan nilai rata-rata variabel stres kerja (X_3), maka dapat nilai rata-rata sebesar 2,27 yang termasuk kriteria rendah, yang menunjukkan bahwa selama ini para pegawai selalu bekerja dengan stres kerja yang rendah sehingga ketentuan dan peraturan kerja telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Diskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	
Y _{1.1}	13	27,7	20	42,6	14	29,8	0	0	0	0	3,98
Y _{1.2}	19	40,4	26	55,3	2	4,3	0	0	0	0	3,36
Y _{1.3}	20	42,6	15	31,9	10	21,3	2	4,3	0	0	4,13
Rata-Rata Variabel Kinerja karyawan											4,09

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2023

Item Y_{1.1}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan instansi. Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 pegawai atau (27,7%), sebanyak 20 pegawai atau (42,6%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 14 pegawai atau (29,8%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 pegawai atau (3,6%), dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 yang masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditetapkan instansi.

Item Y_{1.2}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai dapat menyelesaikan kualitas hasil kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh instansi. Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 pegawai atau (40,4%), sebanyak 26 pegawai atau (55,3%) menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 2 pegawai (4,3%) ,dengan nilai rata-rata sebesar 3,36 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan dapat menyelesaikan kualitas hasil kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh instansi.

Item Y_{1.3}, yaitu mengenai tanggapan responden atas pernyataan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi. Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 pegawai atau (42,6%), sebanyak 15 pegawai atau 31,9% menyatakan setuju dan responden yang menyatakan netral sebanyak 10 pegawai atau (21,3%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 pegawai atau (4,3%), dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 yang masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi.

C. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan instrumen yang digunakan. Validitas merupakan sejauh mana perbedaan skor skala yang diamati mencerminkan perbedaan sejati antar objek atas karakteristik yang sedang diuji, ketimbang kesalahan sistematis atau acak [24]. Tujuan dilakukan uji validitas ini diharapkan semua butir pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *p. value* atau signifikansinya dimana apabila nilai signifikansi diperoleh lebih kecil dari 0,05 maka item atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 11. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X _{1.1}	0,626	0,2845	Valid
	X _{1.2}	0,807	0,2845	Valid
	X _{1.3}	0,765	0,2845	Valid
	X _{1.4}	0,734	0,2845	Valid
	X _{1.5}	0,703	0,2845	Valid
	X _{1.6}	0,393	0,2845	Valid
	X _{1.7}	0,452	0,2845	Valid
Konflik kerja	X _{2.1}	0,632	0,2845	Valid
	X _{2.2}	0,328	0,2845	Valid
	X _{2.3}	0,481	0,2845	Valid

Stres kerja	X _{2,4}	0,497	0,2845	Valid
	X _{3,1}	0,350	0,2845	Valid
	X _{3,2}	0,546	0,2845	Valid
	X _{3,3}	0,392	0,2845	Valid
	X _{3,4}	0,623	0,2845	Valid
	X _{3,5}	0,580	0,2845	Valid
Kinerja karyawan	X _{3,6}	0,486	0,2845	Valid
	Y _{1,1}	0,330	0,2845	Valid
	Y _{1,2}	0,497	0,2845	Valid
	Y _{1,3}	0,692	0,2845	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap budaya organisasi, konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pegawai pada Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dari keseluruhan indikator pada masing-masing variabel diperoleh nilai koefisien korelasi yang dihasilkan masing-masing indikator lebih besar dari r tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

C. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat dikatakan handal [23]. Penelitian ini uji reabilitas yang digunakan Koefisien *Alpha Cronbach* merupakan ukuran keadaan konsistensi internal yang merupakan rata-rata dari seluruh koefisien paruh bagian yang mungkin dihasilkan dari pembagian yang berbeda-beda atas skala-skala item [24]. Koefisien ini beragam antara 0 hingga 1 dan sebuah nilai 0,6 atau kurang secara umum mengidentifikasi keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan, jadi dapat dikatakan bahwa nilai koefisien diatas 0,6 adalah reliabel.

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cut Off	Keterangan
Budaya organisasi	0,759	≥0.60	Reliabel
Konflik kerja	0,800	≥0.60	Reliabel
Stres kerja	0,678	≥0.60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,757	≥0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 atau dapat dikatakan semua indikator masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

D. Uji Normalitas

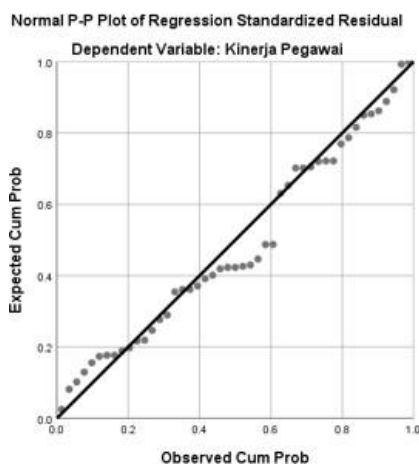
Distribusi normal merupakan distribusi kontinyu yang mensyaratkan variabel yang diukur arus kontinyu. Uji normalitas bertujuan menguji variabel dependen, variabel independen atau keduanya dalam sebuah model regresi, mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 13. Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
Kolmogorov –Smirnov Z	0,130
Asymp. Sig (2-tailed)	0,245

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,245 berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* asumsi normalitas dapat juga dilihat berdasarkan *scatter plot* berikut:



Gambar 2. Scatter Plot

Berdasarkan gambar *scatter plot* tersebut maka dapat diketahui bahwa titik-titik mendekati atau mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

E. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi ada beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam regresi.

Tabel 14. Uji Multikolinearitas

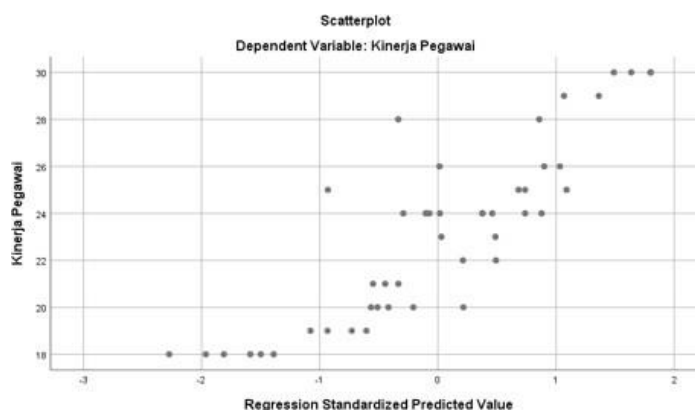
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.958	1.074
Konflik Kerja	.986	1.017
Stres Kerja	.951	1.094

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF diatas angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya [25]. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel dependen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 15. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.549	1.465		5.154	.000
	Budaya Organisasi	.308	.074	.427	4.172	.000
	Konflik Kerja	-.078	.038	-.172	-	.047
					2.046	
	Stres Kerja	-.166	.040	.445	4.108	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 7,549 + 0,308X_1 - 0,078X_2 - 0,166X_3$$

Berdasarkan Tabel 4.14, maka secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y). Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

$a = 7,549$ merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, jika variabel bebas yaitu budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja mempunyai nilai sama dengan nol maka kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto sebesar 7,549. Jadi nilai konstanta menunjukkan besarnya variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto dan tidak dimasukkan dalam model persamaan.

$b_1 = 0,308$ merupakan slope atau koefisien arah variabel budaya organisasi (X_1) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya bahwa dengan semakin baiknya budaya organisasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

$b_2 = -0,078$ merupakan slope atau koefisien arah variabel konflik kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), artinya variabel Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya bahwa dengan semakin tingginya konflik kerja maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.

$b_3 = -0,166$ merupakan slope atau koefisien arah variabel stres kerja (X_3) yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, jika variabel lainnya dianggap konstan. Artinya bahwa dengan semakin tingginya stres kerja maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

G. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen [26]. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu variabel budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, sedangkan nilai t tabel pada α sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 2,015 pada taraf nyata 5% ($=0,05$) atau perbandingan nilai signifikan t.

Tab 16. Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Nilai	Status
Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto	t hitung = 4,172 Sig. t = 0,000 t Tabel = 2,015	Signifikan
Variabel Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto	t hitung = -2,046 Sig. t = 0,047 t Tabel = 2,015	Signifikan
Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto	t hitung = -4,108 Sig. t = 0,000 t Tabel = 2,015	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari uraian hasil t hitung dan t tabel di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($=0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,015. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 4,172, karena nilai t hitung $>$ t tabel ($4,172 > 2,015$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.
- Pengaruh variabel Konflik kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($=0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,015. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar -2,046, karena nilai -t hitung $<$ t tabel ($-2,046 < 2,015$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel Konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.
- Pengaruh variabel stres kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($=0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai tabel sebesar 2,015. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar -4,108, karena nilai -t hitung $>$ t Tabel ($-4,108 < 2,015$) maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.

H. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (F-test), dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf nyata 5% ($=0,05$) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig.F < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sebaliknya $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig.F > 0,05$ berarti H_0 diterima.

Tabel 17. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis Alternatif (H_a)	F_{tabel}	Keterangan
Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel budaya organisasi, Konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y)	$F_{hitung} = 40,924$ $F_{tabel} = 2,82$ $Sig.F = 0,000$	H_a diterima/ H_0 ditolak

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1 = 3$ dan $Df_2 = 43$ pada α sebesar 5% diperoleh F_{tabel} sebesar 2,82 sedangkan F_{hitung} nya diperoleh sebesar 40,924 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto (Y).

I. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kelayakan dalam penelitian dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai (R^2) terletak antara 0 dan 1, bilai nilai mendekati 0 maka semakin lemah model yang digunakan untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai mendekati 1 semakin baik model yang digunakan untuk menerangkan hubungan penerengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika dapat perhitungan nilai (R^2) sama dengan 0 maka ini menunjukkan variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 18. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.723	1.969

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel budaya organisasi, konflik kerja dan stres kerja hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,861. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

J. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kondisi budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa selama ini pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik dalam proses penyelesaian pekerjaan dan pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail. Selama ini organisasi mengutamakan pencapaian hasil lebih penting daripada proses, pimpinan memperhatikan masalah pribadi karyawan, kerjasama antara pegawai terjalin dengan baik, pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar pegawai dan pimpinan melakukan perencanaan dan tidak dipaksakan dengan keputusan pimpinan. Kondisi budaya organisasi yang terdapat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto merupakan upaya untuk peningkatan kinerja pegawai.

Kondisi konflik kerja yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto para pegawai dalam bekerja merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi dengan rekan kerja, merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara pegawai dan rekan kerja dan pegawai dan rekan kerja dalam kelompok kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan dan pegawai mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

Kondisi stress kerja para pegawai dapat diketahui bahwa pegawai merasakan beban pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu memberatkan, pimpinan belum memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas dan pegawai merasa sulit menyelesaikan masalah atau konflik dengan rekan kerja. Selaian itu pegawai mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja membuat saya merasa tidak nyaman dan merasa *job description* yang diberikan instansi tidak sesuai dengan posisi. Adapun pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kondisi budaya organisasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa selama ini pimpinan menetapkan metode kerja yang lebih baik dalam proses penyelesaian pekerjaan dan pimpinan memperhatikan pekerjaan secara detail. Selama ini organisasi mengutamakan pencapaian hasil lebih penting daripada proses, pimpinan memperhatikan masalah pribadi karyawan, kerjasama antara pegawai terjalin dengan baik, pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar pegawai dan pimpinan melakukan perencanaan dan tidak dipaksakan dengan keputusan pimpinan. Kondisi budaya organisasi yang terdapat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto merupakan upaya untuk peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin baiknya budaya organisasi maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan meningkat. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu [27] yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai [28].

2. Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

Kondisi konflik kerja yang terjadi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto para pegawai dala bekerja merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi dengan rekan kerja, merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara pegawai dan rekan kerja dan pegawai dan rekan kerja dalam kelompok kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan dan pegawai mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya konflik kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu [29] yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai [30].

3. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto

Kondisi stress kerja para pegawai dapat diketahui bahwa pegawai merasakan beban pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu memberatkan, pimpinan belum memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, waktu istirahat yang diberikan perusahaan terbatas dan pegawai merasa sulit menyelesaikan masalah atau konflik dengan rekan kerja. Selain itu pegawai mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang membuat merasa tidak nyaman dan merasa *job description* yang diberikan instansi tidak sesuai dengan posisi.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya stress kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu [29] yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai [30].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin baiknya budaya organisasi maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan meningkat.
2. Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya konflik kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun.
3. Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto, artinya dengan semakin meningkatnya stress kerja maka kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto akan menurun.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Karya tulis ilmiah ini disusun sebagai tugas akhir skripsi sarjana S1 Manajemen. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala sesuatu tanpa batas.
2. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan semangat serta dukungan.
3. Teman-teman seperjuangan yang telah banyak membantu peneliti dalam mempersiapkan penelitian artikel ilmiah ini.
4. Serta seluruh pihak yang sudah terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan artikel ilmiah ini.
5. Seluruh karyawan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto.

Penulis berharap semoga artikel ilmiah ini dapat memberikan banyak pengetahuan dan bermanfaat bagi kita semua.

REFERENSI

- [1] Indra, A. (2019). Effect to Motivation and Work Experience in The Performance of Employees PT. Perkebunan Nusantara ii (persero) Tanjung Morawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(2), 101-113.
- [2] Mulia, R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- [3] Klaas, P. W., Lapian, J. S., & Sendow, G. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- [4] Kurnia, M. F. A. (2022). 021118045. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- [5] Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- [6] Kreitner, R. and Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*, edisi terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [7] Nassal, N. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Grup Palopo Pos* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- [8] Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Sorot*, 14(2), 21-29.
- [9] Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- [10] Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- [11] Mangkunegara, Anwar. *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Refika Aditama. 2009).
- [12] Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- [13] Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Alih Bahasa Tim Indeks. Indeks kelompok Gramedia, Jakarta.
- [14] Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [15] Rivai, V., & Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [16] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009a. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- [17] Singarimbun, M. dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. PT. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- [18] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [19] Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo.
- [20] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi.)*. 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Mangkunegara, AP., 2001 “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, Edisi Baru, Remaja Resda Karya Bandung.
- [22] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [23] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta.
- [24] Malholtra, Naresh K. 2009. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Edisi Keempat. Jakarta : Indeks.
- [25] Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Cetakan Empat. Badan. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- [26] Priyatno, Duwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- [27] Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- [28] Khoiri, M. U. (2016). Pengaruh Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban.
- [29] Kalbadri, M., & Karyaningsing, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(2), 680-689.
- [30] Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117-129.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.