

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA ASN DI DINAS KOPERASI UMKM  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

**OLEH :  
THEODORUS BENHARD. S  
16.832.0275**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/4/23

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))6/4/23

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA ASN DI DINAS INFRASTRUKTUR URM  
KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**THEODORUS BENHARD. S**

**16.832.0275**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/4/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)6/4/23

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP  
KINERJA ASN DI DINAS KOPERASI UMKM KOTA BINJAI  
Nama Mahasiswa : THEODORUS BENHARD, S  
NPM : 16.832.0275  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Ahmad Rafiki, SBA(Hons), MIMgt, Ph.D

Dekan

(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)

Ketua Prodi Manajemen

## SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Januari 2023



(THEODORUS BENHARD. S)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : THEODORUS BENHARD. S

NPM : 16.832.0275

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Jeniskarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI DINAS KOPERASI UMKM KOTA BINJAL**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : MEDAN

Padatanggal : 18 Januari 2023

nyatakan  


(THEODORUS BENHARD. S)

## Abstrak

### **Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Koperasi UMKM Binjai**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Koperasi UMKM Binjai”. Yang bertujuan untuk mengetahui secara parsial atau simultan stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Penelitian berlokasi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Binjai, Jl. Jenderal Gatot Subroto No.34, Limau Mungkur, Binjai Bar., Kota Binjai, Sumatera Utara 20743 Waktu penelitianakan dilaksanakan dari 2020-2021.Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Di Dinas Koperasi UMKM Binjai sebanyak 45 ASN. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari keseluruhan populasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dimana langsung dari objek penelitian, gambar dan daftar pertanyaan yang disebarikan kepada termohon, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang mana pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Binjai. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut: a) Angket (Questionare), b) Wawancara, c) Studi Dokumentasi,Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Uji Validitas dan Reliabilitas, b) Uji Statistik, c) Uji Asumsi Klasik, d) Uji Hipotesis, e) Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui stress kerja ( $X_1$ ) sebesar  $5.242 > t_{table} 1.679$  secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UMKM Binjai, dapat diketahui konflik kerja ( $X_2$ )  $5.471 > t_{table} 1.679$  secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UMKM Binjai, dan secara simultan atau uji F diperoleh sebesar  $53.963 > 3.20$  Kompetensi Kewirausahaan Dan Inovasi Produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keunggulan bersaing. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor stres kerja, konflik kerja dan pengawasan Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi stres kerja dan konflik kerja para karyawannya agar kinerja karayawan dapat terus meningkat

**Kata kunci : Kompetensi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Keunggulan Bersaing**

### **Abstract**

#### ***The Effect of Stress and Work Conflicts on ASN Performance in the Binjai MSME Cooperative Service***

*This research aims to find out "The Effect of Stress and Work Conflicts on ASN Performance in the Binjai MSME Cooperative Service". Which aims to know partially or simultaneously work stress and work conflicts affect performance. This type of research is associative, which is a study that asks the relationship between two variables. The research is located at the Binjai Cooperative, Small and Medium Enterprises Office, Jl. General Gatot Subroto No.34, Limau Mungkur, Binjai Bar., Binjai City, North Sumatra 20743 Research time will be carried out from 2020-2021. The population in this study is ASN in the Binjai MSME Cooperative Office as many as 45 ASNs. And using saturated sample techniques, the number of samples in the study as many as 45 respondents were taken from the entire population. The data source used is primary data where directly from the research object, images and list of questions distributed to the respondent, processed in the form of data through statistical tools which are on employees of the Binjai MSME Cooperative Office. The data collection techniques used by researchers are as follows: a) Angket (Questionare), b) Interviews, c) Documentation Studies, Data Analysis Techniques used in this study are: a) Validity and Reliability Tests, b) Statistical Tests, c) Classical Assumption Tests, d) Hypothesis Tests, e) Coefficients of Determination (R<sup>2</sup>).*

*Based on the results of the test can be known work stress (X1) of 5,242 > ttable 1,679 can partially affect the performance of employees of the Binjai MSME Cooperative Service, can be known work conflicts (X2) 5,471 > ttable 1,679 can partially affect positively and significantly on the performance of employees of the Binjai MSME Cooperative Service, and simultaneous research or F test obtained by 53,963 > 3.20 Entrepreneurship Competence and Product Innovation positively and positively affect and significant to the variable of advantage. Based on the calculation of the coefficient of determination, you can see the Adjusted R Square value obtained by 0.707The figure shows that it is 70.7%. Performance (bound variables) can be explained by variable factors of work stress, work conflict and supervision The remaining 29.3% is influenced by other factors not described in the study. The influence of work stress and work conflicts on employee performance is highly rated, for that the company is expected to improve and maintain work stress conditions and work conflicts of its employees so that the performance of employees can continue to increase*

***Keywords: Entrepreneurial Competence, Product Innovation, Competitive Excellence***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Inovasi Produk Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Ukm Coffe Shop Dikecamatan Medan Baru”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area..
4. Bapak Dr. Wan Suryani SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.



6. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
7. Semua teman-teman stambuk 2017 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan teman diluar kampus yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Desember 2021

**THEODORUS BENHARD. S**

**16.832.0275**



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Kata Pengantar</b> .....	ii
<b>Daftar isi</b> .....	v
<b>Daftar Tabel</b> .....	viii
<b>Daftar Gambar</b> .....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
2.1. Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja .....	9
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	9
2.1.4. Metode Penilaian Kinerja.....	11
2.1.4. Indikator Kinerja.....	12
2.2. Stres Kerja	
2.2.1. Pengertian Stres Kerja .....	13
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi stress kerkja .....	14
2.2.3. Indikator Stres Kerja.....	16
2.3. Konflik kerja	
2.3.1. Pengertian Konflik kerja.....	16
2.3.2. Faktor Konflik kerja .....	17
2.3.3. Indikator Konflik kerja.....	18
2.4. Penelitian Terdahulu .....	19
2.5. Kerangka Konseptual.....	20
2.6. Hipotesis.....	21
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
3.2. Populasi dan Sampel.....	24
3.3. Definisi Operasional .....	25
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6. Teknik Analisis Data .....	27

## **BAB IV: PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	30
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.2. Penyajian Data Responden .....	31
4.1.3. Penyajian Data Angket Responden .....	31
4.2. Pembahasan.....	36
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	36
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	38
4.2.3. Uji Statistik .....	43
4.2.4. Uji Hipotesis .....	44
4.2.5. Koefisien Determinasi .....	46
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	46

## **BAB V: KESIMPULAN & SARAN**

5.1. Kesimpulan.....	50
5.2. Saran .....	51

## **DAFTAR PUSTAKA**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti ada targetnya pasti yang mana harus beranyak. Dalam target targetnya, perusahaan sumber daya manusia yang bisa di-gelaran. Sumber daya manusia ilmu dan seni mendayagunakan manusia atau proses, lanjut, pengembangan, dan tenaga tenaga tenaga kerja jadi rupa sehingga organisasi tujuan bisa berstatus dan mungkin Untuk apa lagi dalam upaya perusahaan yang baik, bagus ASN yang mampu dengan profesional. Kinerja ASN hasil hasil olah pikir dan tenaga dari tenaga ASN kerja kerja yang mana, bisa berwujud, dilihat, jumlahnya, akan jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tak bisa dikremasi dan dilihat, seperti ide-ide persoalan apalagi, inovasi baru suatu barang barang atau jasa, bisa juga dijadikan penemuan atas kerja yang lebih baik

Penampilan bersifatsifat universal yangakan prinsipitas operasional suatu organisasi, organisasi kata, dan ASNnya berjarak standar dan kriteria yang mana yang digadaikan. Kinerja ASN secara umum merupakan hasil yang mana oleh ASN dalam bekerja berlaku yang untuk suatu pekerjaan lama. Maksud dan tujuan arahnya apa yang dikringkunkan, tak hanya untuk hasil akhir periode, hasil melainkan hasil kerja sepanjang periode. Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi yang disinyernkan untuk kita cara cara baru untuk ASN yang mana baik baik dan potensinya agar sangat baik gayanya maksimal pada organisasi. Namun perusahaan banyak potensi ASNnya tak berkembang atau bahkan pasang surut, setidaknya tak sebgus saat mereka diseleksi masuk perusahaan. Kinerja

para ASN sangat sangat syok organisasi suatu organisasi. Apabila kinerja ASN baik.

Penelitian ini dilakukan pada ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai. Kinerja bisa melihat dari kesiapan dan mana lagi ASN untuk berusaha dengan cara yang benar-benar atas nama perusahaan, dan juga melihat dari eselon dan eselon ASN dalam pekerjaannya. Untuk mencapai keberhasilan hingga organisasi atau perusahaan memiliki batas normal yang akan menjadi kriteria, letak, proses yang sama tanpa adanya apa-apanya antara ASN. Dari dari banyak masalah yang muncul dalam suatu perusahaan, yang bisa prestasi perusahaan salah satu arah stres kerja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Menurut Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi, 2015) mengemukakan stres kerja pada suatu kekuatan atau tekanan yang mana waktu yang dijunta kekuatan yang ada pada diri kita. Berjarak gambar tentang stres yang mana dikemukakan di atas, peneliti kecamatan apa yang stres kerja lagi letak dinamik dalam diri individu dalam waktu dekat, kendala, atau tombak, yang terkait dengan apa yang sangat mungkin dan hasilnya diperseksasikannya apa yang mana pasti tetapi penting Stres kerja kata kata yang mana perlu diatasi karena bisa dikingkuskan proses kerja ASN. Stresnya tak selalu berdampak baik, pada saat stres kerja juga semangat menjadi. Stres kerja hasil dialami oleh ASN yang mana semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sedang orang semangat tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga bisa jadi stres

Selain stres kerja ada faktor lain mana yang bisa di-sanksi kinerja ASN, yaitu konflik kerja. Veithzal Rivai (2012:999) mengartikan konflik kerja unsur

kesesuaian baik dua atau lebih anggota anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang mana harus condong sumber daya terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena karena karena, mereka mempunyai status berbeda, tujuan, nilai, atau persepsi. Konflik salah satu esensi dari kehidupan dan arah manusia yang mempunyai saudara yang beragam. Manusia memiliki apa-apa jenis jenis, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, agama, agama, sungai politik, serta budaya dan tujuan. Dalam sejarah manusia, adalah yang selalu berading konflik

Berjarak kedua faktor stres dan konflik kerja diindikasikan terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang mana tidak ada di tempat kerja. Tingkat stres yang dialami pegawai berbeda-beda tingkat masing-masing (pendidikan) sama dengan beban kerja yang agung. Tekanan dari atasan dan klien juga banyak beban pekerjaan pegawai. Tak berimbangannya antara beban kerja dan ketidakseimbangan yang diterima juga jadi indikasi munculnya stres kerja, pegawai pekerjaannya tak dihargai atasan. Minimnya asi pekerjaannya banyak banyak banyak terangkai takut dan takut akan ke arah mereka saat iKonflik kerja muncul karena komunikasi sesama pegawai yang tak lancar sehingga seringkali berangkas dengan salah. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau kurang bernada tinggi diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahan yang disalah. Rasa iri hati dan tak suka antar pegawai jadi masalah yang mana perhatian perhatian oleh manajemen hotel, sementara halnya justru yang terjadi konfliknya. Sistem dana bonus atau upah lembur yang dan juga juga sering timbul timbulnya konflik antar pegawai

Setelah peneliti melakukan observasi awal dan stadion di luar ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai melihat bahwa tingkat stres kerja pada ASN yang tinggi. Selain menekankan kerja yang dialami oleh asn Dinas Koperasi UMKM Binjai, komunikasi yang kurang baik baik sehingga konflik sering kali muncul karena adanya adanya adanya berbeda antara ASN lain atau bahkan ASN dengan pimpinan dan tingkat beban yang tinggi sehingga bikin kinerja ASN disini menurun. Konflik kerja dan stres kerja kerja menurut ASN disini merupakan persoalan yang tidak ada seakan-akan. Kedua halnya pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar mana persoalan terus ada. Jadi positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya kerja kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan di luar biasanya dari konflik kerja itu akan timbul stres kerja karena masing-masing individu nyaman dengan yang ada dan pihak yang bikin bikin kebenarannya sendiri, beberapa ASN penyalahat penyalah kecamatan positif dan positif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat berke dalam arti dalam arti baik sebagai tingkat kerahkan kinerja ASN. Sedangkan pada pada tingkat stres tingkat yang tinggi atas pada malam kinerja ASN yang drastis

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Koperasi UMKM Binjai**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja kerjaberpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai.

2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai.
3. Apakah stress terjadinya konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai.
2. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai.
3. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh stress then konflik kerja dan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang stress dan konflik kerja terhadap kinerja.

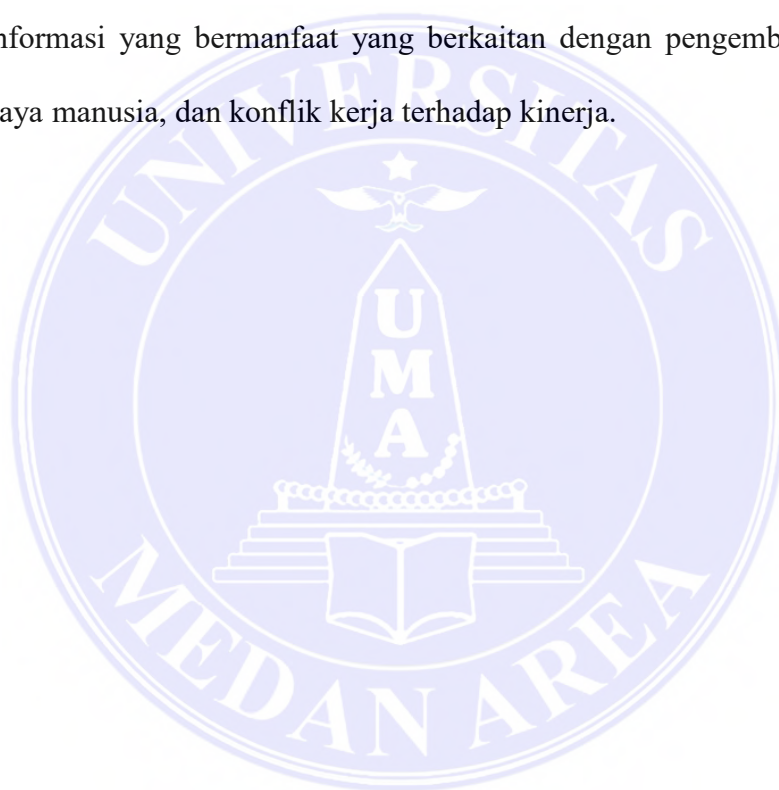


3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini berharap bisa menjadi bagi ilmu dan ada lagi informasi bahan menjadi tempat dan peninta bagi peneliti lain yang ingin dikasinkan dengan masalah ini sehingga dapat penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta bisa manambah perpustakaan perpustakaan

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, dan konflik kerja terhadap kinerja.



## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

tingkat atas atas tugas tugas yang masih ada. Penampilan setiap orang tegori oleh banyak faktor yang bisa digolongkan pada tiga kelompok, yaitu konflik individu orang yang bersangkutan, organisasi dukungan, dan dukungan manajemen

Menurut Pasolong (2014:175) mengatakan bahwa, yaitu penampilan cara yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini waktu yang baik, sikap pegawai dalam organisasi dengan sikap dan sikap pegawai di rumahnya dan pegawai dalam orientasi di sekitar pekerjaannya. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka untuk diri sendiri sendiri pegawai yang baik. Pegawai yang baik itu pegawai yang penampilannya bisa atau salah satu perusahaan. Untuk pegawai mana mana baik maka baik yang berkingk dua.

Menurut Mangkunegara (2015:59) Tampilan itu fungsi dari modal dan kapaara tugas untuk atau kerjaan. Satu sepatutnya derajat derajat dan tingkat derajatnya adanya. Insy dan keterampilan salah satu taklah mungkin untuk berktlah apalah mana mana mana mana dan cara berkring. Penampilan akan sikap yang melikuatkan orang di mana prestasi kerja yang hasilnya oleh pegawai dengan perannya dan instansinya. Tim pegawai hasil kerja kerja kerja dan mana mana yang disanyingi oleh pegawai yang di dalamnya di ank balai jawab jawab yang dikingkur.

Ukuran performa dilihat dari sisi sisi sisi dan mutu jeruk menurut standart yang baik baik organisasi atau perusahaan bentuknya mudah (bisa alat ukurnya atau standarnya) atau berwujud (tak bisa dilayangkan alat ukurnya atau standarnya), hingga pada bentuk dan proses kerja kerja itu. Penampilan yang hasilnya oleh pegawai dalam suatu perusahaan dibas dengan faktor dan desa yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2015:153) mengatakan performalah dari mana mana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi bersangkutan.

Penampilan bernama oleh Wibowo (2014:222) tentang pekerjaan dan hasil mana dari pekerjaan. Penampilanakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan organisasi strategis tujuan, konsumen konsumen dan memberikan hasil ekonomi. Dari manaan penulis akhiri bahwa sikapakan suatu hasil dari cara cara caranya dan dikingkus oleh orang-orang disandalkan atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### **2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Penampilan yang hasilnya oleh pegawai dalam suatu perusahaan dibas dengan faktor dan desa yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Menurut Wibowo (2014:88) an0 faktor baik pegawai, antara lain:

#### **a. Motivasi ekterinsik**

Ekterinsikakan salah satu satu aspek yang sangat penting agar mampu mengalah dari luar.

#### **b. Kemampuan**

Sikap saja karakteristik individu yang mana sikap atau sikap ditempat kerja. Kerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) tahu, berkedalah, dan sikap, (b) gaya kerja, berkistiter, minat (minat), dasar-dasar, nilai sikap, reli dan gaya gaya.

c. Disiplin kerja

Sikap hati suami atau kelompok yang senantiasa bersi untuk atau atau sesengsan peraturan yang mana di ditetapkan.

### 2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat arah Kunci Suatu Organisasi Maupun Perusahaan Dengan Kerja Kerja Kerja Pejabat Maupun Perusahaan. Penertibernya mana pada pegawai dan juga para manager. Sistem penilain keinggunakannya sebuah cara yang bergai hati antara dengan bentuk dari organisasi 2, kata salah satu caranya yang mana mampu disalahiatkan dari yang mana (Edy Sutrisno, 2014:179).

Penilaian kerja itu suatu penilain yang mana manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manager yang selama ini ada pekerjaannya. Menurut Edy Sutrisno (2014:179) mengajukan poin enam primer yang bisa disokringkan untuk poin:

a. Kualitas

Bisaakan tingkat sejauh mana proses atau hasil kegiatan kegiatan dekat kesempurnaan atau dekat tujuan yang harapan.

b. Kuantitas

Bisaakan jumlah yang jumlahnya, misalnya jumlah rupiah, unit, akhir kegiatan yang.

c. Batas waktu

Jadikan mana mana kegiatan 7 pada pada waktu yang disi, dengan keluaran kordinasi ada lain serta waktu yang bermusyara untuk kegiatan orang lain.

d. Efektifitas sumber daya

Bilangan Tingkat Mana Penggunaan Sumber Daya Organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau rugi setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Jadikan Tingkat mana pekerja bisa bisa kelian suatu fungsi pekerjaan tanpa pengawasan dari supervisor untuk apa-apaan yang kurang.

f. Integritas pribadi

Jadikan Tingkat mana mana pegawai harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.1.4. Metode Penilaian Kinerja

sikap pegawai dalam sebuah organisasi di mana sikap dan sikap pegawai bicaranya dan orientasi pegawai dalam di sekitar pekerjaanya katanya. Menurut Hanggraeni (2016:78) beberapa poin hukum, yaitu:

a. *Rating Scales*

Dalam metode ini orang yang memberikan diasingkan apa yang dilakukan antara lain skala angka yang merentang dari rendah tinggi.

b. *Checklist*

Metode ini guru harus memilih pernyataan-pernyataan yang cocok untuk mendeskripsikan kinerja individu.

c. *Paired Comparison Method*

Dalam metode ini, semua pekerja selalah bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria saja.

d. *Alternation Ranking Method*

Diasyi dengan metode ini caranya caranya apa semua pekerja dari yang mana bagus terbaik di atas yang mana terbaik.

e. *Critical Incident Method*

Dalam metode ini metode yang berklas-besarnya dan dicatat untuk kemudian dilakukan review pada pekerja pada waktu

f. *Narrative Form*

Cara yang mana berkasi dengan cara memberikan asdingding dalam bentuk naratif atau esai lama.

g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Metode ini mengkasirasi naratif dengan para pemain skala beringin kuantitatif.

h. *Management by Objectives (MBO)*

Diasyirinkan oleh pekerja bersama-sama atasannya untuk di kemudian kali melakukan reksina secara bersama-sama umum.

i. *360 Degree*

Para penikawan yang di atasan saja, maka dalam metode ini memberikan ini ayat yang baik baik dari semua pihak, di sekitar atasan, bawahan, teman sekerja, para penidi dari diri sendiri, pelanggan, pihak dan yang melakukan proses dalam individu kerja.

### 2.1.5. Indikator Kinerja

Hasil hasil dari mana mana mana mana yang jelas terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi bersangkutan bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2014:27), pegawai bisa dengan indikator:

a. Kualitas.

Kerja kerja persepsi dari persepsi pegawai mana yang hasil kerja yang hasilnya kesempurnaan tugas di mana keterampilan entonces pegawai berpandama.

b. Kuantitas.

Bisaakan jumlah yang jumlahnya dinyatakan dalam jumlah unidat seperti, jumlah adanya aktivitas yang maná.

c. Ketepatan waktu.

Apakahakan tingkat tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi sudut dengan hasil keluaran serta serta waktu yang mungkin untuk aktivitas.

d. Efektivitas.

Bisaakan Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

e. Kemandirian.

Jadiakan Jadiakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan kedok fungsi kerjanya komitmen kerja. Jadiakan suatu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai di kantor.

## 2.2. Stres Kerja

### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja itu dinamik yang di dalamnya individu bert perantara, kendala (kendala), atau kata (deman), yang terkait dengan apa yang sangat bergairan dan yang hasilnya dipersalahkan tak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2012). Sedangkan kata Siagian (dalam Astianto, dkk, 2014) stres kecemasan kecemasan ketegangan yang berpengaruh terhadap kecemasan, jalan pikiran, dan fisik fisik. Stres yang tak ada diatasi dengan baik biasa berakibat pada akalank baik baik sama lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Selain itu Cartwright dan Cooper (dalam Mauladi, 2015) mengemukakan stres kerja pada suatu kekuatan atau tekanan yang mana waktu yang dijumpai kekuatan yang ada pada diri kita. Berjarak gambar tentang stres yang mana dikemukakan di atas, peneliti kecemasan apa yang stres kerja lagi letak dinamik dalam diri individu dalam waktu dekat, kendala, atau tombak, yang terkait dengan apa yang sangat mungkin dan hasilnya diperseksasikannya apa yang mana pasti tetapi penting.

### 2. Faktor Stres Kerja

Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja pegawai, Menurut Robbins dan Judge (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

- a. Faktor organisasi baik baik stres kerja karyawan di mana aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti menuntut kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang mana tanggung jawab tinggi sangat tinggi stres tinggi.



- b. Faktor lingkungan sosial sehingga hundió baik pada waktu kerja karyawan. Di sananya dukungan sosial bikin di dalam kecamatan dalam rumahnya, tak adanya faktor lingkungan sosial yang tingkatnya tingkat stres karyawan akan tinggi.
- c. Faktor individu melihat juga dalam faktor individu menjadi diri sendiri terhadap stres pada karyawan. Di maná berkaselah jadi menenentukan sesorangnya mudah stres atau tidak.

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja, adalah

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Berjarak dari faktor-faktor di atas, maka peneliti faktor menurut Robbins dan Hakim faktor faktor organisasi juga terhadap stres kerja karyawan di mana aktivitas di dalam perusahaan yang tanggung tanggung jawab tinggi sangat tinggi stres. Faktor lingkungan sosial, apabila tak adanya faktornya lingkungan sosial yang kecamatan tingkat stres karyawan akan tinggi. Faktor individu, di mana berkasi diri diri akan menenentukan sesorang mudah mudah muda stres atau tak. Peneliti faktor lingkungan sosial di atas dukungan sosial peran penting untuk membangun lingkungan yang sehat dan berkesilah, dan juga manaanya asalkan stres di lingkungan kerja. Oleh pada saat itu, hal ini jadilah yang se hundió

penting untuk dience oleh pihak perusahaan supaya tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan bisa diminimalisir dengan adanya dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, dan keluarga. stres beg sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami keticle tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Menurut Robbins (2012:72) dia mengutarakan bahwa ada 5 indicador stres mendigo, yaitu

### 3. Indikator Stres Kerja

stres beg sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami keticle tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Menurut Robbins (2012:72) dia mengutarakan bahwa ada 5 indicador stres mendigo, yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dilakukan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

### 2.3. Konflik kerja

#### 2.3.1. Pengertian Konflik kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak cipta tak senang oleh pihak lain berparuh hal yang oleh pihak pertama kali

menyajih penting. Konflik dalam perusahaan terjadi dalam bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya adanya topi sesat setiap orang berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Veithzal Rivai (2012:999) mengartikan konflik kerja unsur kesesuaian baik dua atau lebih anggota anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang mana harus condong sumber daya terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena karena karena, mereka mempunyai status berbeda, tujuan, nilai, atau persepsi.

Sama halnya yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom yang dit dit oleh Marwansyah dan Mukaram (2014:189) 39 tentang apa yang ketidaksesuaian atau berbeda antara tujuan yang ingin di capai atau metoda mana yang mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Melayu Hasibuan (2010:199) lagi berasiat yang kurang sehat berjarak ambisi dan sikap dalam kemenangan. Konflik akan berbeberkan, konfrontasi, melawan, dan frustrasi jika tidak ada yang bisa di-nyalah. Dari tiga lansiran penulis adalah bahwa konflik merupakan salahakan antara dua belah pihak atau lebih adanya antara harapan dan benar tentang apa tujuan dan nilai.

### **2.3.2. Faktor Konflik Kerja**

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi bisa menjadi faktor yang diser itu. Faktor-faktor ini bisa dikategorikan ke dalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar-pribadi (Murwansyah,2010:305) :

- a. Bersatu untuk sumber daya yang langka Semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik seringkalimuncul sakit oleh dibagi ruang, dana, peralatan, pegawai, atau sumber daya lain.

- b. Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang Orang-orang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu tentang siapa yang seharusnya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas atau kewajiban. Bila ini terjadi, tiap pihak yang terlibat konflik biasanya menyangkal bahwa mereka bertanggung jawab, dan disinilah pangkal konflik.
- c. Interdependensi dan kejadian-kejadian yang muncul dari saling ketergantungan.

Di dalam organisasi pada umumnya, unit-unit universitas kerja, kelompok dan individu harus ke pihak yang lain untuk pekerjaan masing-masing. Mereka yang tersalah masuk dari orang atau pihak lain dan tak bisa berinovasi ini. Termasuk yang terancam, berdebat, atau di dalam bentuk-bentuk yang baik atau tidak ada, sirviendo lahiran konflik tajam.

### **2.3.3. Indikator Konflik Kerja**

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Diatas uraianas berjarak, indikator-indikator yang mana dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Indikator yang mana untuk variabel variabel dalam penelitian. Dalam variabel kerja kerjaja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Veitzhal rivai (2013) sebagai berikut:

- a. Konflik dalam diri seseorang, yaitu Tujuan yang saling bertentangan dan Tuntutan tugas
- b. Konflik antar individu, yaitu Perbedaan tujuan dan perbedaan tindakan

- c. Konflik antar anggota kelompok, yaitu konflik fundasif dan konflik afektif
- d. Konflik antar kelompok, kepentingan yaitu mengejar.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Febrisma (2016)	Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAdan Kepegawaian Ddaerah Provinsi Kalimantan Timur	Variabel Bebas X1= Stress Kerja Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Stress kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAdan Kepegawaian Ddaerah Provinsi Kalimantan Timur
2.	Rosalinda (2014)	Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada pegawai divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)	X <sup>1</sup> = Konflik kerja Y = Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Studi pada pegawai divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)
3	Jannah (2014)	Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Insani	Variabel Bebas X1= Stress kerja Variabel	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Stress kerjasebesar tingkat signifikansi

		Baraperkasa Di Samarinda	terikat Y= Kinerja	0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Stress kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda
4	Rahmawati (2016)	Pengaruh Konflik kerja , Stres Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)	X <sup>1</sup> = Konflik kerja X <sup>2</sup> = Stres Kerja Y = Kinerja	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel konflik kerja dan Stres Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG)
5	Hasbiyadi (2018)	Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar	X <sup>1</sup> = Konflik kerja X <sup>2</sup> = Stres Kerja Y = Kinerja	Hasilnya menunjukkan variable X (konflik kerja dan Stres Kerja) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BUMN di kota makasar

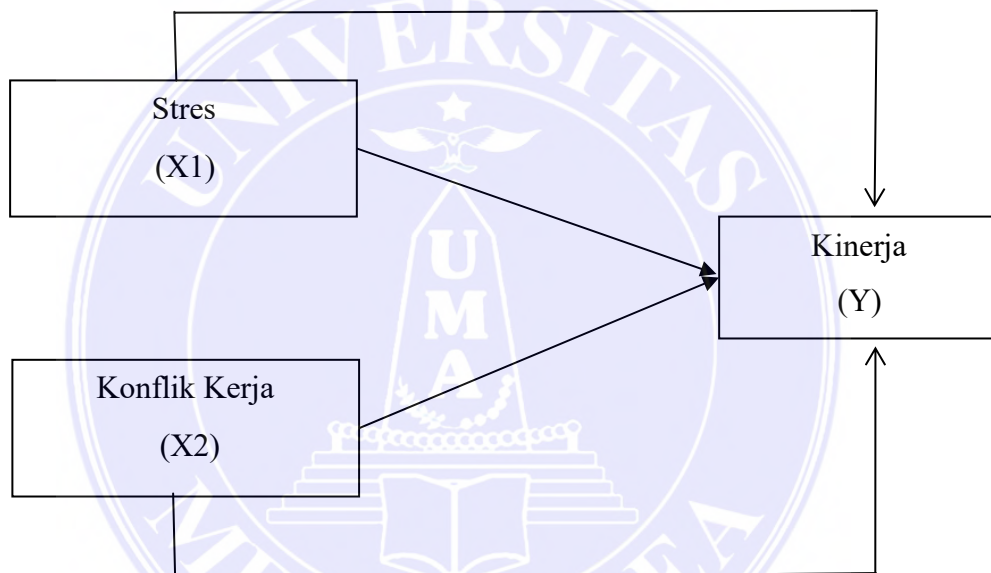
Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

#### 2.4. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016) Tahu konseptual itu hasil yang bergi kritis dalam waktu dekat hasil penelitian yang akan berbingan. Konseptual konseptual variabel-variabel yang akan diteliti lampiran indikatornya. Konseptual dari suatu bahasa sosial yang bermusyung untuk para bandar

pendidikan dengan cara yang jelas dan bisa diaktual. Dalam konseptual ini di mana peneliti bikin suatu bikin antara lain gambaran pengaruh pengembangan sumber daya manusia, konflik kerja, dan kerja pegawai, padahal hal ini sangat penting bahan jadi bahan menjadi melihat sangat khas baik baik yang akanteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) "Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan".

- 2.5.1. Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi UMKM Binjai
- 2.5.2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi UMKM Binjai
- 2.5.3. Stress kejadian konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi UMKM Binjai



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang mana penelitian mana asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah "Penelitian yang siapaan untuk tahu untuk pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih".

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Binjai, Jl. Jenderal Gatot Subroto No.34, Limau Mungkur, Binjai Bar., Kota Binjai, Sumatera Utara 20743.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang mana dan akan ke arah mana dari bulan februari sampai juli 2020. Waktu waktu penelitian yang penulis rencanakan:

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2021					
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Penyusunan proposal	■	■				
2	Seminar proposal		■				
3	Pengumpulan data		■	■			
4	Analisis data			■	■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja hijau					■	
7	Meja Hijau						■

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Gambar populasi menurut Sugiyono (2016) populasi daerah itu daerah generalisasi yang terjadi atas objek atau objek yang mana mungkin nama mana atau karakter yang dik peneliti untuk hasil akhir dan gambar belakang. Berjarak gambar di atas, objek nama baik atau daerah yang berada di suatu wilayah dan bertemu tertentu yang betasi dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi kehidupan penelitian dalam ini adalah ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai yang berjumlah 45 orang ASN tapi tak diikutsertakan kepala dinas.

No.	Bagian Divisi	Jumlah
1	Kelembagaan Dan Koperasi	11
2	Pengawasan Dan Pemeriksaan	12
3	Pemberdayaan Koperasi	11
4	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil Dan Menengah	11
<b>Jumlah</b>		45

#### 3.2.2. Sampel

Sampel apa lagi dari karakteristik yang mana oleh penduduk. Bila jenderal besar dan peneliti ini tak mungkin ingah apa ada pada kehidupan, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sampel yaitu sampling jenuh. Muestreo jenuh antara teknik tahu contoh sejumlah anggota di baca baca (Sugiyono,2016:8), berbenceti di atas maka contoh dalam ini adalah dialah ASN tetap yang berjumlah 45 tersarah pada Dinas Koperasi UMKM Binjai

### 3.3. Definisi Operasional

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
<b>Stres Kerja (X1)</b>	Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala ( <i>constraints</i> ), atau tuntutan ( <i>demans</i> ), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting	a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi, d. Kepemimpinan Robbins (2012:72)	<i>Skala Likert</i>
<b>Konflik kerja (X2)</b>	konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi	a. Konflik dalam diri seseorang b. Konflik antarindividu c. Konflik antaranggota kelompok d. Konflik antarkelompok Veitzhall rivai 2011	<i>Skala Likert</i>
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ... Prawirosentoso (2014)	<i>Skala Likert</i>

### 3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

#### 3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang mana dalam penelitian ini datanya mana kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) "Datos kuantitatif yaitu yang mana dan dicatat pertama kalinya dan merupakan data yang di terbaik dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta gambar serta buku atau literatur lainnya". Dalam penelitian ini data yang mana kuesioner ke pegawai.

#### 3.4.2. Sumber data

Data primer ras langsung dari objek penelitian, gambar dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada termohon, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang mana pada pegawai Dinas Koperasi UMKM Binjai.

### 3.5. Tek Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

**3.5.1.** Angket (Questionare), datos yaitu pengumpulan dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

**Tabel 3.4.**  
**Bobot Nilai Angka**

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**3.5.2.** Wawancara ,yaitu peneliti memporeh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

**3.5.3.** Studi Dokumentasi, de yaitu pengumpulan yang diperoleh dari Dinas Koperasi UMKM Binjai.

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak dilakukan sebagai peneliti. Validitas t<sup>seberapa nyata suatu nilai coba apa yang mana yang kali kali ini. Pengukur kata kata sah jika sedang tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas kesalahan dan konsisten dari arah keteringkasiannya. konsisten jika jika beberapa kecamatan sedangkan yang mana hasil hasil yang tidak berbeda.</sup>

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan programa SPSS 22.00 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

##### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas lah untuk tahu alat ukur, apakah alat pengukur yang mana bisa diandalkan dan tetap konsisten jika ukur diulangi. Cara yang mana caranya adalah Cronbach's Alpha. skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu di gerai

dalam lima dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan bisa alpha diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

### 3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang mana penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang kali untuk data kaya dalam bentuk angka. Berjarak uraian yang ada digunakan pada variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang oleh penulis itu analisis Regresi Linier Berganda, program de dengan bermain software SPSS 22.00 untuk ventana yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub>... b<sub>2</sub>: Koefisien regresi masing-masing variabel

X<sub>1</sub> : Stres Kerja

X<sub>2</sub> : Konflik kerja

e: *Standart Error*

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang dikandai untuk tahu apakah distribusi sebuah data atau atau atau dekat distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk dan distribusi datanya tak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan cara kurva PP-Plots, untuk data apa saja

di garis sepanjang diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pun untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup. Artinya, jika varians variabel independen lagi konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

#### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas perjalanan adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara antara atau semua variabel yang jelas model dari regresi. Untuk tahu ada atau tidaknya multikolinearitas bisa dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Varian Faktor Inflasi (VIF) dengan fusi jadi berikut:

- a)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas
- b)  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikoliniearitas

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$  diterima

### b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Dimana :  $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$  ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$  diterima

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini disalahringkan untuk prestasi hubungan dari model yang lama. Koefisien determinasi (disuaikan  $R^2$ ) yaitu angka yang angkanya besarnya varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel atau angka yang angka yang besar variabelnya berdasarkan variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi itu antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{disuaikan } R^2 < 1$ ), nilai koefisien di mana koefisien dekat 1, maka model kata kata karena baik semakin dekat hubungan variabel dengan variabel dengan variabel variabel.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi UMKM Binjai.
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel stres kerja (X1), dan konflik kerja (X2) secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada Dinas Koperasi UMKM Binjai.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor stres kerja, konflik kerja dan pengawasan Sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **5.2. Saran**

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi tingkat stres kerja, perusahaan harus terus memantau tingkat stress kerja ASN dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan tingkat kerjanya disesuaikan dengan bidangnya apabila tingkat stress kerja tinggi maka perusahaan dapat menambah nilai kompensasi baik berupa bonus, uang makan dan tambahan hari libur sebagai langkah untuk mengurangi stress kerja dan akan meningkatkan kinerja kedepannya.

2. Konflik Kerja pada ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai termasuk klasifikasi cukup baik dengan total skor tertinggi yakni kelelahan mental. Yang mana ASN mempunyai mood yang baik pada saat melakukan pekerjaan. Selain itu, ASN merasakan baik secara mental dengan pekerjaan yang dilakukannya. di sarankan bagi ASN Dinas Koperasi UMKM Binjai untuk mempertahankan memiliki sikap tersebut dapat membantu organisasi dalam pencapaian target tepat waktu dan bagi ASN berguna sebagai latihan meningkatkan ukuran kinerja. Adapun perbedaan visi menajadi indikator terendah hal ini bisa terjadi karena ASN masih kurang membangun komunikasi yang baik, hal ini tidak bisa terus menerus dibiarkan karena akan berakibat menurunnya kinerja ASNitu sendiri..
3. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi stres kerja dan konflik kerja para karyawannya agar kinerja karayawan dapat terus meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2016
- Dewi. 2015. Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana
- Edy Sutrisno, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi**, Bumi Aksara: Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.
- Hangraini. 2016. **Manajemen resiko Perusahaan**. Jakarta: Penerbit UI
- Ishak, Arep & Hendri, Tanjung. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2014. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alfabeta
- Moehariono. 2016. **Pengukuran Kinerja Berbasis Konflik kerja**. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2014. **Teori Administrasi Publik**. Bandung: CV. Alfabeta
- Prawirosentoso, Suyadi. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan pegawai**. Yogyakarta: BPFE

- Price, Alan. 2016. *Human Resource Management*. Cengage, Learning, EMEA, USA
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Sanusi, Ahmad & M. Sobry Sutikno. 2015, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif**, Jakarta. Prospect
- Sedarmayati. 2014. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati. 2015 **Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)**, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak. Payaman. 2016. **Manajemen Evaluasi Kinerja**. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Soekidjan. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara
- Sofyan, Bakhtiar, 2014. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw utuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP)**. Malang: FKIP UNM.
- Sugiyono. 2015. **“Metode Penelitian Bisnis”**. Alfabeta, CV : Bandung
- Sutrisno, Edy. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam. Pranada Media Grup. Jakarta
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. **Perilaku Organisasi** Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Tika, MP.2014 **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara
- Van, Dyne, & Graham, J.W. 20014. **“Organizational Citizenship Behavior.”** Academic Management Journal.
- Veitzhal, Rivai. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Edisi-7. Depok. PT. Rajagrafindo

Walter,. Harrison, T.Jr. *et.al.*2016. **Akuntansi Keuangan: International Financial Reporting Standards**, terj. Gina Gania, Jakarta: Erlangga.

Werner dan DeSimone . 2016. **Human Resource Development**. Canada. South Western

West, Turner. 2014. **"Pengantar Teori Komunikasi"**. Jakarta. Salemba Humanika

Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Wilson Bangun. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga

### **Jurnal:**

Dorotha, K. 2008. **Lifestyle index and work Ability. International Journal of Productivity and performance Management**. Jakarta. Volume 5 Nomor 1

Irwandy. 2007. **Faktor-faktor yang behubungan dengan Stees kerja di Unit Rawat Inap RS**. Makasar. Volume 1 Nomor 2

Ichsan Zayn Nurdin. 2011. **Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 3 Nomor 2

Jeky, ROlos. 2018. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota**. Jurnal ekonomi dan Bisnis

Hiwawan. 2014. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 1 Nomor 1

Kadek Ferania. 2012. **Pengaruh Stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 2 Nomor 2

Kurnia, A. 2010. **Workshop, workload analysis konflik kerja**. *Joernnal*

Maryunita Diana 2017 **Pengaruh stres Kerja dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat RSUD RAA SOewondo Pati**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 1 Nomor 2

Pasolong Harbani. 2014. **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta Hayat.

Sulistiywati. 2014 **Pengaruh stres Kerja dan beban kerja Terhadap kinerja Pegaawain pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pai**. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 3 Nomor1

Wahyudin Rahman 2016 **Pengaruh stres Kerja dan beban kerja Pegawai Terhadap prestasi kerja pegawai pada Beban Perencanaan Pembangunan** DaerahKabupaten Banggai. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Volume 1 Nomor 1



## KUESIONER

### PENGARUH KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING PADA UKM COFFE SHOP DIKECAMATAN MEDAN BARU

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden: )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria    b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

- S = Setuju (diberi nilai 4)  
 RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)  
 TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)  
 STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Technical Competence</b>						
1	Usaha yang dirancang sesuai dengan yang diinginkan					
<b>Marketing Competence</b>						
2	Target pasar sesuai dengan yang dibutuhkan					
<b>Financial Competence</b>						
3	Perhitungan keuangan dalam usaha sudah berjalan sesuai dengan baik					
<b>Human Relation Competence</b>						
4	Usaha yang dibangun memiliki koneksi jaringan yang luas					

#### 2. VARIABEL BEBAS INOVASI PRODUK (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Perubahan desain</b>						
1	Desain yang ditawarkan sesuai dengan keinginan					
<b>Inovasi Teknis</b>						
2	Fasilitas yang dimiliki memiliki inovasi dalam pengerjaannya					
<b>Pengembangan produk</b>						
3	Pengembangan produk yang dilakukan pelaku usaha sudah berkembang dengan baik.					



### 3. VARIABEL TERIKAT KEUNGGULAN BERSAING (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Harga bersaing</b>						
1	Harga yang ditawarkan pelaku usaha memiliki harga yang sesuai dengan kebutuhan pasar					
<b>Eksplorasi Peluang</b>						
2	produk yang ditawarkan pelaku usaha sangat mudah didapatkan					
<b>Pertahanan ancaman bersaing</b>						
3	Setiap produk yang ditawarkan berbeda dari produk pesaing lainnya					
<b>Fleksibilitas</b>						
4	Kualitas produk yang ditawarkan pelaku usaha sangat memuaskan.					
<b>Hubungan pelanggan</b>						
5	. Produk yang ditawarkan pelaku usaha sangat memuaskan sehingga ingin membeli lagi.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

S

**Variabel Kompetensi Kewirausahaan (X1)**

No.	P1	P2	P3	P4
1	4	4	5	4
2	4	5	5	4
3	5	5	5	4
4	5	4	4	4
5	4	4	4	4
6	4	4	4	4
7	4	4	4	4
8	4	4	4	4
9	4	4	5	4
10	3	4	4	4
11	3	4	4	5
12	4	5	5	5
13	5	5	4	5
14	5	4	4	4
15	4	4	5	5
16	3	5	5	5
17	4	4	4	5
18	4	4	5	5
19	4	4	5	5
20	5	5	5	5
21	5	5	5	4
22	5	5	5	4
23	4	4	4	4
24	5	5	5	5
25	5	5	5	5
26	5	5	4	5
27	5	4	4	4
28	5	4	4	4
29	4	4	4	4
30	4	4	4	4
31	4	4	4	5
32	4	4	5	4
33	4	5	5	4
34	5	5	5	4

35	5	4	4	4
36	4	4	4	4
37	4	4	4	4
38	4	4	4	4
39	4	4	4	4
40	4	4	5	4
41	3	4	4	4
42	3	4	4	5
43	4	5	5	5
44	5	5	4	5
45	5	4	4	4

**Variabel Inovasi Produk (X2)**

No.	P1	P2	P3
1	4	4	5
2	4	4	4
3	4	4	4
4	5	4	5
5	4	4	4
6	4	4	4
7	4	4	4
8	4	4	4
9	4	5	4
10	5	5	5
11	4	4	4
12	4	4	5
13	5	5	5
14	4	4	4
15	5	4	4
16	5	5	5
17	4	5	5
18	4	5	5
19	5	5	5

20	5	5	5
21	5	4	5
22	5	4	5
23	5	4	4
24	5	5	5
25	5	5	5
26	5	4	5
27	4	5	4
28	4	5	4
29	4	5	4
30	4	4	4
31	4	4	4
32	4	4	5
33	4	4	4
34	4	4	4
35	5	4	5
36	4	4	4
37	4	4	4
38	4	4	4
39	4	4	4
40	4	5	4
41	5	5	5
42	4	4	4
43	4	4	5
44	5	5	5
45	4	4	4

**Variabel Keunggulan Bersaing (Y)**

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21

3	5	4	5	4	4	22
4	5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	4	4	21
6	5	4	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	4	4	22
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	4	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	4	4	22
15	5	4	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	4	4	5	23
18	5	4	4	4	5	22
19	5	5	4	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	4	24
22	5	5	5	5	4	24
23	5	4	5	5	4	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	5	4	23
27	4	5	4	4	5	22
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	5	21
30	4	5	3	4	4	20
31	4	5	3	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	5	4	4	4	4	21

34	5	4	5	4	4	22
35	5	4	5	5	4	23
36	4	4	5	4	4	21
37	5	4	4	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	4	4	22
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	5	5	22
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	4	4	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	4	4	4	22

**Variabel Kompetensi Kewirausahaan (X1)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	24	53.3	53.3	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	66.7	66.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	30	66.7	66.7	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	57.8	57.8	57.8
5	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	64.4	64.4	64.4
5	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**Variabel Inovasi Produk (X2)**

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	64.4	64.4	64.4
5	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	64.4	64.4	64.4

5	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	25	55.6	55.6	55.6
5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**Variabel Keunggulan Bersaing (Y)**

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	35.6	35.6	35.6
5	29	64.4	64.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	27	60.0	60.0	60.0
5	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.4	4.4	4.4
4	23	51.1	51.1	55.6



5	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	64.4	64.4	64.4
5	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	64.4	64.4	64.4
5	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

**LAMPIRAN**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.16	1.537	45
Stres Kerja	17.36	1.384	45
Konflik Kerja	22.11	1.761	45

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Konflik Kerja, Stres Kerja	.	Enter
---	-------------------------------	---	-------

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.707	.833

- a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.802	2	37.401	53.963	.000 <sup>a</sup>
	Residual	29.110	42	.693		
	Total	103.911	44			

- a. Predictors: (Constant), KonflikKerja, Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.063	1.842		1.663	.104		
	Stres Kerja	.538	.103	.485	5.242	.000	.781	1.281
	Konflik Kerja	.441	.081	.506	5.471	.000	.781	1.281

- a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.49	24.85	22.16	1.304	45
Std. Predicted Value	-1.274	2.069	.000	1.000	45
Standard Error of Predicted Value	.128	.363	.209	.052	45
Adjusted Predicted Value	20.40	24.83	22.15	1.301	45
Residual	-1.474	1.505	.000	.813	45
Std. Residual	-1.771	1.808	.000	.977	45
Stud. Residual	-1.799	1.865	.005	1.005	45
Deleted Residual	-1.522	1.601	.009	.860	45
Stud. Deleted Residual	-1.850	1.924	.003	1.018	45
Mahal. Distance	.070	7.372	1.956	1.578	45
Cook's Distance	.000	.074	.019	.019	45
Centered Leverage Value	.002	.168	.044	.036	45

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

