

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) TULANG BAWANG LAMPUNG

Sepridayana¹, Suharto², Febriyanto³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia

Email: *Seffridayana@gmail.com*¹

*Suhartomm@gmail.com*²

*febriyanto0223027901@gmail.com*³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung; (2) konflik kerja terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung; dan (3) Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai STAI Tulang Bawang Lampung. Populasi sebanyak 55 Pegawai dengan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. maka sampel penelitian ini sama dengan populasi adalah semua pegawai STAI Tulang Bawang sebanyak 55 pegawai. Hasil analisis yang diperoleh adalah (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja pegawai STAI Tulang Bawang Lampung. dan (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai STAI Tulang Bawang Lampung. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Semakin banyak beban kerja dan konflik kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, konflik kerja secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Tulang Bawang Lampung.

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to analyze: (1) The effect of workload on employee performance at STAI Tulang Bawang Lampung; (2) work conflict on employee performance at STAI Tulang Bawang Lampung; and (3) The effect of workload and work conflict on the performance of STAI Tulang Bawang Lampung employees. The population is 55 employees with sampling using a saturated sample. Since there are 55 STAI Tulang Bawang employees overall, the sample for this study is representative of the entire workforce. (1) Workload has a favorable and significant impact on employee performance at STAI Tulang Bawang Lampung, according to the analysis's findings. (2) Work conflict has a good and significant impact on how effectively STAI Tulang Bawang Lampung personnel perform. (3) Workload and workplace conflict both have a favorable and significant impact on how effectively STAI Tulang Bawang Lampung employees perform. According to the study's findings, employee performance will rise as workload and work-life balance increase. The findings of this study lead to the conclusion that, at the Islamic College of Tulang Bawang Lampung, workload and work conflict both have a positive impact on employee performance. Workload also has a partial positive and significant impact on employee performance, while conflict at work has a similar effect.

Keywords: Workload, Work Conflict, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi atau lembaga dibentuk dengan tujuan yang berbeda-beda. Tujuan organisasi dapat dicapai ketika manajemen dapat secara efektif dan efisien mengelola, menggerakkan, dan menggunakan sumber dayanya sendiri, termasuk sumber daya manusia. Putro (2022: 353) Berbagai lembaga tidak memiliki sumber daya atau kekayaan berupa uang, tetapi harus terdidik, terampil, disiplin, rajin, mau bekerja keras, memiliki budaya kerja, dan memiliki sumber daya yang sangat besar. Jika ada orang yang mau mencari untung, lembaga dan individu akan maju untuk mencapai keadaan keterbukaan yang luas.

Di sisi lain, sebagai pelaku organisasi, karyawan diharapkan bekerja dengan semangat yang lebih besar untuk menjaga agar organisasi tetap hidup dan kompetitif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Yaitu, beban kerja dan perselisihan perburuhan. Menurut Mancunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan di tempat kerja sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Menurut Sedarmayanti-nya yang dikutip I Komang Budiasa (2021: 14) Kinerja sinonim dengan perilaku dan mencakup tindakan dan perilaku yang nyata, dapat diamati, dan terkait dengan tujuan organisasi.

Kapasitas yang dibutuhkan untuk melakukan tugas seperti yang diharapkan berbeda dari kapasitas yang tersedia pada saat itu. Berikut adalah beberapa pendapat ahli tentang beban kerja:

I Komang Budiasa (2021:30) Beban kerja adalah apa yang dianggap berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Ketika orang-orang dalam suatu organisasi bekerja sama di tempat kerja, konflik dan perselisihan dapat muncul yang memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Jika Anda dapat berkomunikasi dengan atasan, bawahan, dan kolega Anda, konflik akan lebih kecil kemungkinannya terjadi di dalam organisasi. Konflik itu sendiri mengacu pada proses dimana satu pihak (individu atau kelompok) merasa bahwa tujuan mereka ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung di Perguruan Tinggi STAI Tulang Bawang, berdasarkan hasil observasi beberapa pegawai STAI Tulang Bawang yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan oleh atasan, sehingga pekerjaan dibebankan kepada rekan kerja lain.

Menurut para pegawai, banyak pekerjaan di Perguruan Tinggi STAI Tulang Bawang Pelaksanaannya tidak tepat sasaran dan tepat waktu. Selain itu, diketahui bahwa distribusi beban kerja tidak sama dari bulan ke bulan.

Indikator beban kerja di Perguruan Tinggi STAI Tulang Bawang Tetapkan jam kerja karyawan dari pukul 08.00 sampai 16.00 atau 8 jam. Namun kenyataannya, banyak pekerja yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Permintaan pekerjaan yang belum selesai mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan lembur. Berdasarkan tersebut, ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang.”

Identifikasi Masalah didapati sebagai berikut: Indikasi Beban Kerja seperti sebagian pegawai dari institusi karena pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari terkadang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan, tidak ada rotasi pekerjaan di seluruh organisasi, dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan jarang sesuai dengan pengetahuan tersebut Merasa tidak mampu melakukan pekerjaan yang diberikan pegawai sedangkan Tanda-tanda perselisihan perburuhan, seperti kurangnya dukungan timbal balik dari rekan kerja, rekan kerja saling menutup diri untuk memperkuat posisinya di depan pimpinan. untuk membatasi penelitian Peneliti kemudian merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung?, Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung? Dan

Apakah ada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai STAI Tulang Bawang Lampung?

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Menurut Jonathan Saily (2017: 41) Semua karyawan dalam suatu organisasi memahami bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, sedangkan kinerja karyawan tergantung pada kinerja pekerjaannya. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan (Febriyanto : 2021). Mengingat itu adalah perbandingan, harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. standar organisasi. Kemudian menurut Ririn, N.I.S dan Hady, S.H (2016: 206) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Rudi. S, Suharto dkk (2021: 152) kinerja ialah tingkatan keberhasilan seorang dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya lewat aktifitas - aktifitas terpaut pencapaian tujuan serta target organisasi yang sudah diresmikan.

Beban Kerja

Menurut Komariyah dkk (2003 : 90) menyatakan Beban kerja adalah frekuensi rata-rata aktivitas untuk setiap pekerjaan selama periode waktu tertentu. Menurut Robbin. S.P (2007 : 160) “Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang ia harus selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.”

Menurut Danang Sunyoto (2012:64) Beban kerja adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang terlalu lelah dan menyebabkan stres. Hal ini mungkin karena keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan pekerjaan terlalu cepat, atau jumlah pekerjaan yang terlalu banyak.

Konflik Kerja

Menurut AA. Anwar. P.M (2013:55) Kelompok yang saling mempengaruhi dalam suatu organisasi atau bisnis cenderung berselisih. Konflik erat kaitannya dengan perasaan manusia yang diabaikan, dipandang rendah, kurang dihargai, ditinggalkan, dan frustrasi yang terlalu

banyak bekerja.

Perselisihan perburuhan adalah konflik antara apa yang diharapkan seseorang dari dirinya sendiri, orang atau organisasi lain, dan kenyataan dari apa yang diharapkannya. Perselisihan perburuhan adalah perselisihan antara dua atau lebih anggota atau kelompoknya dalam suatu organisasi/perusahaan karena mereka harus berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas, atau karena mereka memiliki status, nilai, atau persepsi yang berbeda. pertentangan.

Sebaliknya, Rivai. Dkk (2009:999) Perselisihan perburuhan juga dapat diartikan sebagai tindakan anggota organisasi yang berdedikasi untuk menentang anggota lainnya. Selanjutnya, perselisihan didefinisikan sebagai perbedaan, kontradiksi, dan kontroversi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini tergabung dalam penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Studi kausalitas adalah studi yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dua variabel atau lebih.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah jenis eksplorasi data yang membantu menjelaskan, membuktikan, atau meringkas poin data sehingga pola dapat dikembangkan yang memenuhi kondisi data apa pun. Ini adalah teknik untuk mengidentifikasi pola dan koneksi menggunakan data saat ini dan historis.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik, termasuk uji normalitas dan linearitas, harus diuji sebelum menguji hipotesis yang diajukan dalam suatu penelitian.

Uji Normalitas

Dalam pengujian ini menggunakan analisis *One Sample Komologorov-Smirnov* yang terdapat pada SPSS. Uji normalitas ini dapat diartikan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ begitupun sebaliknya.

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel berhubungan secara linier atau tidak signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS menggunakan uji linieritas. Hubungan linier dikatakan ada jika nilai simpangan dari tanda linieritas $> 0,05$. di samping itu.

Uji Hipotesis

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel berhubungan secara linier atau tidak berhubungan secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS menggunakan uji linieritas. Hubungan linier dikatakan ada jika simpangan tanda kelinierannya $> 0,05$. Selain itu.

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat STAI Tulang Bawang Lampung

Secara historis, pendirian STAI Tulang Bawang Lampung Dimotivasi

dan didukung oleh beberapa pertimbangan objektif. Pertama, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTAIS) satu-satunya di Tulang Bawang. Kedua, tumbuhnya pesantren, madrasah, dan perguruan tinggi keagamaan sederajat SMA di daerah Tulang Bawang, Mesuji, dan Tulang Bawang Barat Tumbuh dan berkembang pesat. Keadaan ini tentu memerlukan adanya pendidikan lanjutan yang tepat, yaitu pendidikan tinggi Islam walaupun swasta. STAI Tulang Bawang Lampung berdiri pada tahun 2008.

Kemudian pada tanggal 28 Desember 2011 Usulan penambahan Program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) telah disetujui oleh Dirjen Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI. dengan Nomor SK Izin Operasional Nomor Dj.I?1874/2011 sehingga program studi STAI Tulang Bawang Lampung saat ini ada tiga Program Studi, dan alamat STAI Tulang Bawang Lampung telah pindah di Jl. Lintas Timur KM.19 Cahyo Randu Unit 5 Pagar Dewa Tulang Bawang Lampung.

Uji Validitas

uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana pernyataan tersebut mampu menjelaskan apa yang hendak diukur. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Kuisiонер Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengolahan data menghasilkan kesimpulan bahwa dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 untuk total 20 responden, ditarik kesimpulan untuk semua item menjadi pertanyaan valid .

Hasil Uji Validitas Kuisiонер Beban Kerja (X₁)

Dari hasil pengolahan data pemberian nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 untuk total 20 responden, r tabel (0,444) menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid.

Hasil Uji Validitas Kuisiонер Konflik Kerja (X₂)

Dari hasil pengolahan data terlihat ada unsur yang tidak valid yaitu angka 1. Terlihat bahwa r hitung $<$ nilai. nilai tabel r , sehingga pernyataan yang tidak valid tidak dapat digunakan untuk pengambilan data Mengingat nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi 0,05 untuk total 20 responden saat pemeriksaan item nomor 2 sampai dengan 17, diperoleh r tabel (0,444).

Uji Reliabilitas

Hasil analisis sampel kuisiонер yang diperoleh untuk variabel-variabel yang diteliti terlihat pada nilai *Cronbach's alpha*. Hasil uji reliabilitas dijelaskan sebagai berikut..

Hasil Uji Reliabilitas Kuisiонер Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien reliabilitas hasil pengukuran instrumen

Tabel 4.7:

| Status Butir | Jumlah Butir | Cronbach's Alpha |
|--------------|--------------|------------------|
| Butir Valid | 16 | 0,941 |

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki koefisien nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu 0,941 Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* 0,941 $>$ 0,60 hal ini berarti 16 butir item dapat dikatakan reliabel..

Hasil Uji Reliabilitas Kuisiонер Beban Kerja (X₁)

Berdasarkan perhitungan koefisien reliabilitas hasil pengukuran instrumen variabel X₁ tabel 4.8 yaitu:

| Status Butir | Jumlah Butir | Cronbach's Alpha |
|--------------|--------------|------------------|
| Butir Valid | 17 | 0,969 |

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel X₁ memiliki nilai koefisien *alpha cronbach* yang cukup besar yaitu sebesar 0,972., Selanjutnya nilai Cronbach's Alpha 0,969 $>$ 0,60 hal ini 17 butir item berarti reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Kuisiонер Konflik Kerja (X₂)

Tabel 4.9 menunjukkan koefisien reliabilitas hasil pengukuran alat variabel konflik kerja (X₂):.

| Status Butir | Jumlah Butir | Cronbach's Alpha |
|--------------|--------------|------------------|
| Butir | 16 | 0,963 |

| | | |
|-------|--|--|
| Valid | | |
|-------|--|--|

Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel X_2 memiliki koefisien nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932. Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* $0,963 > 0,60$ hal ini berarti 17 butir item reliabel.

Deskripsi Data dan Hasil Penelitian

Data diolah dengan menggunakan analisis regresi. Penulis pertama-tama menggambarkan deskripsi data sebagai berikut:

Data Beban Kerja (X_1)

Hasil skor yang diterima responden, berdasarkan hasil perhitungan tabel jawaban diperoleh skor tertinggi 84 dan skor terendah 25, mean (rata-rata) 69,87, skor (range) 59. Sampel skor beban kerja, perhitungan statistik dari 55 responden.

Data Konflik Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel evaluasi jawaban yang diterima responden diperoleh skor tertinggi 79 dan skor terendah 23, mean (rata-rata) 63,35, skor (range) 56. Dalam sampel, skor konflik Kerja, perhitungan statistik dari 55 responden.

Kinerja Pegawai (Y)

Secara empiris, berdasarkan hasil perhitungan tabel evaluasi jawaban responden diperoleh skor tertinggi 79 dan skor terendah 23, mean (rata-rata) 66,05, rentang skor (range) 56. Pada

kelompok sampel skor Kinerja Pegawai Kerja, perhitungan harga-harga statistik dari 55 responden.

ANALISA DATA

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dapat hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Sig. = 0,200. Ini menunjukkan bahwa nilai Sig. $0,069 > 0,05$. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ sehingga variabel berdistribusi normal. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS memenuhi persyaratan uji normalitas karena data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas pada variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa *linearity* nilai sig. $0,000 < 0,05$, dan nilai *Deviation from Linearity* $0,679 > 0,05$ Jadi tolak H_0 dan terima H_1 . Sehingga beban kerja dikatakan mempunyai hubungan yang linear pada Kinerja Pegawai.

Selanjutnya hasil uji linieritas pada variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa *linearity* nilai sig. $0,001 < 0,05$, dan nilai *Deviation from Linearity* $0,704 > 0,05$ Jadi dengan demikian tolak H_0 dan terima H_2 . Sehingga konflik kerja dikatakan mempunyai hubungan yang linear terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis
Pengaruh Beban Kerja terhadap
Kinerja Pegawai (X₁)

Rumus persamaan regresi antara

variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = a + bX_1$. Perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4. 1 Analisis Regresi Variabel X1 terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.491 | 4.951 | | 3.937 | .000 |
| | Beban Kerja | .666 | .070 | .794 | 9.498 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis tabel 4.19 yaitu : $\hat{Y} = 19,491+0,666X_1$. Variabel beban kerja (X₁) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 19,491, menunjukkan pengaruh positif antara variabel beban kerja (X₁) pada kinerja pegawai (X₂)

Pengaruh Konflik Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Rumus persamaan regresi antara variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = a + bX_2$. Perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil seperti tampak pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4. 2 Analisis Regresi Variabel X2 terhadap Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 47.167 | 4.917 | | 9.593 | .000 |
| | Konflik Kerja | .298 | .076 | .474 | 3.923 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil tabel 4.22 diperoleh nilai beta diambil dari *unstandardized coefficient* yaitu : $\hat{Y} = 47,167+0,298X_2$. Dengan variabel konflik kerja (X₂) mempunyai nilai koefisien regresi yang bertanda positif 47,167 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel konflik kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y). Artinya

apabila variabel konflik kerja (X₂) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,298. terdapat t hitung > t tabel (3,923 > 2.00758), maka hipotesis H₂ ditolak. nilai sig lebih kecil taraf signifikan (0,000 < 0,05), dan nilai koefisien konflik kerja sebesar 47,167 dengan anda positif. Dapat disimpulkan bahwa secara

parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja (x_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dan berdasarkan nilai koefisien maka semakin tinggi konflik kerja maka

semakin baik kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi variabel konflik kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) seperti pada Tabel 4.24 berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .474 ^a | .225 | .210 | 7.406 |
| a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja | | | | |

atas diperoleh skor *R square* sebesar 0,225, yang berarti bahwa 22,5% kinerja pegawai berpengaruh dan signifikan oleh variabel konflik kerja, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan seluruh analisis di atas dapat disintesis bahwa secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung dapat diterima yaitu sebesar konflik kerja memberi pengaruh positif 22,5% serta teruji secara empiris pada taraf signifikan 5% Dengan demikian hipotesis (H_2) ditolak yang menyatakan tidak ada pengaruh

Pada tabel di negatif konflik kerja terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Rumus persamaan regresi antara variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$. Perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.25 berikut:

Tabel 4. 4 Analisis Regresi Variabel X_1 , X_2 terhadap Y

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 18.952 | 5.044 | | 3.757 | .000 |
| | Konflik Kerja | .041 | .063 | .066 | .659 | .513 |
| | Beban Kerja | .637 | .084 | .758 | 7.602 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil tabel 4.25 diperoleh hasil regresi berganda : $\hat{Y} = 18,925 + 0,637X_1 + 0,041X_2$. nilai koefisien regresi yang bertanda positif 18,925

menunjukkan adanya pengaruh arah positif antara variabel beban kerja (X_1), variabel konflik kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya

apabila variabel beban kerja (X_1) dan variabel konflik kerja (X_2) meningkat 1 satuan, maka skor kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,637 satuan X_1 pada arah yang sama dan 0,041 satuan X_2 pada arah yang sama. Kriteria pengujian persamaan regresi adalah tolak H_3 dengan *Sig/Significance* adalah 0.000, sehingga nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan koefisien Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

regresi signifikan, atau beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan. Hasil perhitungan dengan bantuan SPSS nilai koefisien determinasi variabel beban kerja (X_1) dan variabel konflik kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) seperti pada Tabel 4.27 berikut.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .796 ^a | .633 | .619 | 5.145 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditunjukkan besarnya pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah

0,633 atau sebesar 63,3 % sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dikaji pada penelitian ini (terjawab).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekolah

Tinggi Agama Islam (STAI) Tulang Bawang Lampung dapat diterima yaitu sebesar 63.3 % serta teruji secara empiris pada taraf signifikan 5%.

a. Uji F

Dalam pengujian ini diperoleh nilai F tabel sebesar 3,17. Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji F (F_{hitung}) dengan SPSS, dapat dilihat pada tabel 4.29 di bawah ini:

Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2374.183 | 2 | 1187.091 | 44.840 | .000 ^b |
| | Residual | 1376.654 | 52 | 26.474 | | |
| | Total | 3750.836 | 54 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja

Dari Tabel 4.29 terlihat nilai sig 0,000 < 0,05 dengan nilai F hitung

44,840 > 3,17. Dari sini, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi

berganda layak dan bahwa variabel independen beban kerja dan konflik kerja secara simultan mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) STAI Tulang Bawang Lampung

Berdasarkan pada hasil analisis data diperoleh bahwa variabel beban kerja sebesar 19,491 dengan tanda positif yang berarti apabila variabel beban kerja naik 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,666 dengan menganggap nilai variabel lain konstan dan hasil kolerasi sebesar 0.630 yang berarti berada diantara range 0,600-0,799, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.498 > 2.00758$), maka hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak. hasil statistik t_{tabel} pada tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Tulang Bawang Lampung.

Pengaruh Konflik Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) STAI Tulang Bawang Lampung

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa koefisien variabel konflik kerja sebesar 47.167 dengan tanda positif yang berarti bahwa apabila nilai variabel konflik kerja naik 1%, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,298 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. dengan kriteria pengujian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,923 > 2.00758$), maka hipotesis H_0 diterima dan H_2

ditolak. Untuk melihat signifikannya, terlihat hasil statistik t tabel pada tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ Dengan demikian, variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disintesis bahwa konflik kerja terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Tulang Bawang Lampung.

Pengaruh beban kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) STAI Tulang Bawang Lampung

Berdasarkan analisis regresi ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika beban kerja yang diberikan dengan keahlian dan volume yang sesuai serta meminimalisir konflik maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diterangkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 18,925 + 0,637X_1 + 0,041X_2$. dengan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa jika variabel beban kerja (X_1) dan variabel konflik kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) diukur secara simultan dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap perubahan skor beban kerja dan konflik kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan kenaikan satu satuan. Jika diestimasi skor kinerja pegawai akan berubah sebesar

0,637 pada variabel beban kerja begitu juga kinerja pegawai akan berubah sebesar 0,041 pada variabel konflik kerja pada arah yang sama. Dari perhitungan regresi antara beban kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) tergolong sedang yaitu sebesar 0.415 ini menunjukkan antara variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, Adapun hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di STAI Tulang Bawang Lampung. Artinya semakin banyak beban kerja yang diberikan maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai STAI Tulang Bawang Lampung. Artinya semakin banyak konflik kerja yang diberikan maka kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai STAI Tulang Bawang Lampung, sehingga dapat diartikan semakin tinggi beban kerja dan konflik kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

SARAN

1. Pimpinan diharapkan mengadakan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan

kreatifitas demi menunjang kinerja pegawai.

2. Pimpinan harus meengawasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh pegawai demi mengetahui progres pekerjaan tersebut untuk menghindari keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.
3. pegawai seharusnya dapat mengefisiensi waktu dan meningkatkan tanggung jawab, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan,
4. Sekolah Tinggi Agama Islam sebaiknya mengadakan family getring untuk mempererat hubungan antar pegawai, sehingga pegawai saling mendukung dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Deny Aprianto Putro. 2022 . *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Industri Pertahanan Nasional Guna Keamanan Negara*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik* Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2. h.353
- I Komang Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada. Jawa tengah.
- Jonathan Saily. 2017. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura.

- Komariyah. D ., Dkk. 2021 *Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Inervening. Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis Vol. 2 No. 1. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Ririn. N.I.S dan Hady S.H, 2016 *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia*
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rudi S, Suharto dan Afal.M. .2021. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.*Jurnal mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Metro, Volume 2 No 1
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Caps.Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. : PT Raja Grafindo.*Jakarta