

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

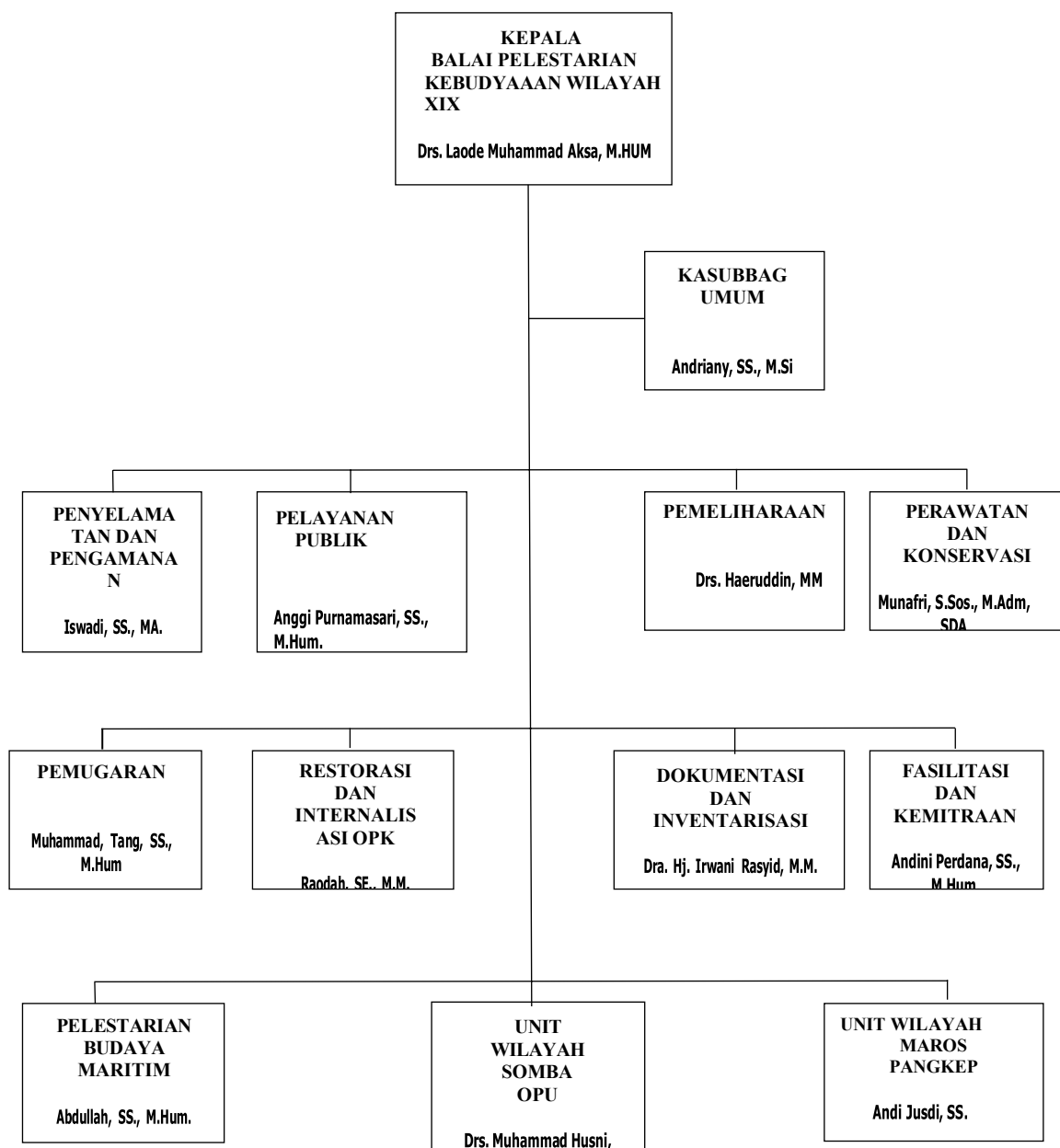
A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX di Sulawesi Selatan

Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) adalah unit pelaksana teknis (UPT) dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang berada di daerah yang bertugas melaksanakan pelestarian cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan. Pembentukannya didasarkan pada peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi RI No.33 Tahun 2022. Balai ini berada dibawah koordinasi Direktorat Jenderal Kebudayaan. Sebelumnya, balai ini dinamakan Balai Pelestarian Cagar Budaya (BPCB) dan Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB). BPCB sendiri sebelumnya Bernama Suaka Peninggalan Sejarah dan Purbakala (SPSP) dan sempat berubah nama menjadi Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala (BP3). BPNB sendiri sebelumnya Bernama Balai Kajian Sejarah dan Nilai Tradisional (BKSNT) dan sempat berubah nama menjadi Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional (BPSNT).

2. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI BALAI
PELESTARIAN KEBUDAYAAN WILAYAH XIX**



Gambar 2 Struktur Organisasi

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Terwujudnya pelestarian, pengembangan dan pemanfaatan cagar budaya dalam memperkuat karakter dan jati diri bangsa.

b. Misi

1. Meningkatkan perlindungan dan pemeliharaan Cagar Budaya
2. Meningkatkan pendokumentasian dan peningkatan mutu informasi tentang Cagar Budaya kepada Masyarakat
3. Meningkatkan pemanfaatan Cagar Budaya untuk berbagai kepentingan
4. Meningkatkan pengelolaan situs peninggalan bawah air
5. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah wajib pajak badan yang terdaftar di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Jalan Sultan Alauddin No. 7, Mangsa, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin.

Tabel 3 **Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	%
1	Laki- laki	77	68,1
2	Perempuan	36	31,9
Jumlah		113	100

Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden dari Laki-laki sebesar 68,1%, dan responden dari Perempuan sebesar 31,9%.

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data Usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	
		Orang	%
1	20 – 30	5	4,5
2	31 – 40	4	3,5
3	41 – 50	71	62,8
4	51 – 60	33	29,2
Jumlah		113	100

Sumber : data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia responden kisaran 20-30 tahun sebesar 4,5%, usia responden kisaran 31-40 tahun sebesar 3,5%, usia responden kisaran 41-50 tahun sebesar 62,8%, usia responden kisaran 51-60 tahun sebesar 29,2%.

a. Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistic variable penelitian yaitu yang terdiri dari Konflik (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik	113	3.00	3.80	3.4336	.19803
Stres Kerja	113	3.00	4.00	3.4814	.25444
Motivasi	113	3.00	4.00	3.0991	.21402
Kinerja Pegawai	113	3.00	4.00	3.1717	.28394
Valid N (listwise)	113				

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Konflik* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 3,00 dan nilai maximum 3,80 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 113 sampel data adalah 3,4336. Dan nilai standar deviasi Konflik sebesar 0,19803 (dibawah rata-rata), artinya Konflik memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Stres Kerja* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 3,00 dan nilai maximum 4,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 113 sampel data adalah 3,4814. Dan nilai standar deviasi Stres Kerja sebesar 0,25444 (dibawah rata-rata), artinya Stres Kerja memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Motivasi* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 3,00 dan nilai maximum 4,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 113 sampel data adalah 3,0991. Dan nilai standar deviasi Motivasi sebesar 0,21402 (dibawah rata-rata), artinya Motivasi memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Kinerja Pegawai* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari

rata – rata jawaban responden 3,00 dan nilai maximum 4,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban responden 113 sampel data adalah 3,1717. Dan nilai standar deviasi Kinerja Pegawai sebesar 0,28394 (dibawah rata-rata), artinya Kinerja Pegawai memiliki tingkat variasi data yang rendah.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Konflik (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Untuk mengetahui kategori rata – rata jawaban responden digunakan interval kelas dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jawaban kelas}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} = 0,75 \end{aligned}$$

Dengan interval kelas 0,75 kemudian disusun criteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6 Penilaian Jawab Responden

Interval	Kategori
3,27 – 4,02	Sangat Setuju
2,52 – 3,27	Setuju
1,76 – 2,51	Tidak Setuju
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju

Sumber : data primer diolah 2024.

1) Variabel Konflik

Variabel Konflik diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 113 orang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Frekuensi Tanggapan Variabel Konflik

Pernyataan	Skor Tanggapan responden								Total Skor	Rata-rata
	1 (STS)		2 (TS)		3 (S)		4 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	0	0	0	0	64	56,6	49	43,4	388	3.43
X1.2	0	0	0	0	33	29,2	80	70,8	419	3.71
X1.3	0	0	0	0	53	46,9	60	53,1	399	3.53
X1.4	0	0	0	0	78	69,0	35	31,0	374	3.31
X1.5	0	0	0	0	92	81,4	21	18,6	360	3.19
Total dan Mean									388	3.43

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 7 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Konflik* maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan Sangat Setuju dengan nilai mean 3,43. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.2 sebanyak 80 orang atau 70,8%. Pernyataan yang paling banyak setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X1.5 sebanyak 92 orang atau 81,4%.

2) Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 113 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Frekuensi Tanggapan Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Skor Tanggapan responden								Total Skor	Rata-rata
	1 (STS)		2 (TS)		3 (S)		4 (SS)			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	0	0	0	0	52	46,0	61	54,0	400	3.54
X2.2	0	0	0	0	55	48,7	58	51,3	397	3.51
X2.3	0	0	0	0	65	57,5	48	42,5	387	3.42
X2.4	0	0	0	0	59	52,2	54	47,8	393	3.48
X2.5	0	0	0	0	62	54,9	51	45,1	390	3.45
Total dan Mean									393	3.48

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 8 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Stress Kerja* maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan Sangat Setuju dengan nilai mean 3,48. Pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.1 sebanyak 61 orang atau 54,0%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X2.3 sebanyak 65 orang atau 57,5%.

3) Variabel Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 113 orang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Frekuensi Tanggapan Variabel Motivasi

Pernyataan	Skor Tanggapan responden								Total Skor	Rata-rata
	1						4			
	F			%	F	%	F	%		
X3.1	0	0	0	0	103	91,2	10	8,8	349	3.09
X3.2	0	0	0	0	102	90,3	11	9,7	350	3.10
X3.3	0	0	0	0	103	91,2	10	8,8	349	3.09
X3.4	0	0	0	0	100	89,4	13	11,5	352	3.12
X3.5	0	0	0	0	101	89,4	12	10,6	351	3.11
Total dan Mean									350	3.10

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 9 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Motivasi* maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan Setuju dengan nilai mean 3,10. Pada pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju adalah pernyataan pada indikator X3.4 sebanyak 13 orang atau 11,5%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator X3.1 dan X3.3 sebanyak 103 orang atau 91,2%.

4) Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dibagikan kepada responden sebanyak 150 orang, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor Tanggapan responden								Total Skor	Rata-rata
	1						4			
	F			%	F	%	F	%		
Y.1	0	0	0	0	91	80,5	22	19,5	361	3.19
Y.2	0	0	0	0	93	82,	20	17,7	359	3.18
Y.3	0	0	0	0	98	86,7	15	13,3	354	3.13
Y.4	0	0	0	0	93	82,7	20	17,7	359	3.18
Y.5	0	0	0	0	93	82,3	20	17,7	359	3.18
Total dan Mean									358	3.17

Sumber : data primer diolah 2024

Tabel 10 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan tentang *Kinerja Pegawai* maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan Setuju dengan nilai mean 3,17. Pada pernyataan yang paling banyak memilih sangat setuju adalah pernyataan pada indikator Y.1 sebanyak 22 orang atau 19,5%. Pernyataan yang paling banyak memilih setuju dapat kita lihat pernyataan pada indikator Y.3 sebanyak 98 orang atau 86,7%.

5) Hasil Uji Kualitas Data

1). Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05

Tabel 11 Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2- Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.557	0.000	VALID
	X1.2	0.504	0.000	VALID
	X1.3	0.502	0.000	VALID
	X1.4	0.313	0.001	VALID
	X1.5	0.219	0.020	VALID
X2	X2.1	0.493	0.000	VALID
	X2.2	0.453	0.000	VALID
	X2.3	0.628	0.000	VALID
	X2.4	0.490	0.000	VALID
	X2.5	0.481	0.000	VALID
X3	X3.1	0.703	0.000	VALID
	X3.2	0.800	0.000	VALID
	X3.3	0.674	0.000	VALID
	X3.4	0.770	0.000	VALID
	X3.5	0.622	0.000	VALID
Y	Y.1	0.650	0.000	VALID
	Y.2	0.801	0.000	VALID
	Y.3	0.796	0.000	VALID
	Y.4	0.768	0.000	VALID
	Y.5	0.752	0.000	VALID

Tabel 11 menunjukkan hasil valid dari uji validitas karena nilai Sig (2-Tailed) $< 0,05$ pada empat (4) variabel yang terdiri dari Konflik (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari atau sama dengan ($\geq$) 0,5. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas

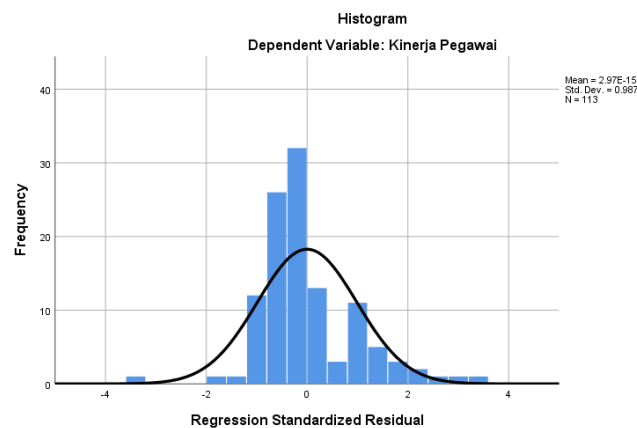
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik (X1)	0.531	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.523	Reliabel
Motivasi (X3)	0.759	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.806	Reliabel

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel Konflik (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan ($\geq$) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

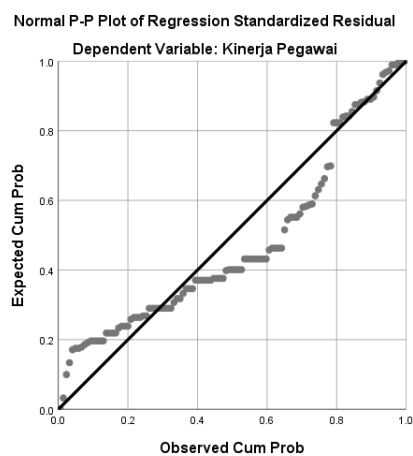
3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*, dan diagram Histogram . Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 3 diagram Histogram



Gambar 4 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Dan untuk lebih meyakinkan uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil pengujian sebagai berikut :

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. (Gujaradi dalam Sumarmo Zain, 1997).

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas

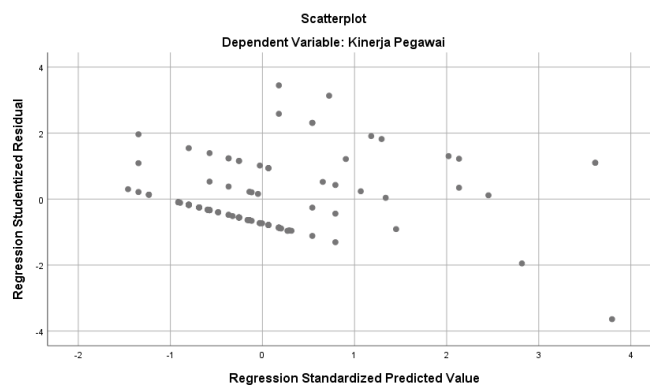
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Konflik	.987	1.014
	Stres Kerja	.998	1.002
	Motivasi	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Variances Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

c. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 14 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.044	.614	3.329	.001
	Konflik	-.355	.113	-.247	.002
	Stres Kerja	.093	.087	.083	.291
	Motivasi	.653	.104	.492	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 2,044 - 0,355 + 0,093 + 0,653 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta adalah 2,044 ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Konflik (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) bernilai nol

(0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 2,044.

- b) Koefisien regresi Konflik (b_1) adalah -0,355 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,355 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Konflik (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka adanya Konflik yang terjadi pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Kota Makassar, Sulawesi Selatan, akan memberikan dampak Kinerja Pegawai akan semakin menurun.
- c) Koefisien regresi Stres Kerja (b_2) adalah 0,093 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,093 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Stres Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka adanya Stres Kerja pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Kota Makassar, Sulawesi Selatan akan memberikan dampak Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.
- d) Koefisien regresi Motivasi (b_3) adalah 0,653 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,653 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen

lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka adanya Motivasi yang baik pada Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XIX Kota Makassar, Sulawesi Selatan maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.315	.23500

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja, Konflik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,577 atau 57,7%, nilai ini menunjukkan bahwa Konflik (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

0,333 atau 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi Konflik (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) dan hal ini 66,7% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 16 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2.044	.614		3.329	.001
Konflik	-.355	.113	-.247	-3.142	.002
Stres Kerja	.093	.087	.083	1.061	.291
Motivasi	.653	.104	.492	6.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dengan H_1 diterima.
- Apabila $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima dengan H_1 ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 14 diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel independen yang terdiri dari Konflik (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

a) Hipotesis 1 (H_1)

Hipotesis 1 (H_1), Konflik (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar -3,142 dan nilai signifikansi X_1 sebesar $0,002 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Konflik (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_1 diterima.

b) Hipotesis 2 (H_2)

Hipotesis 2 (H_2), Stres Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditolak, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 1,061 dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0,291 > 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_2 ditolak.

c) Hipotesis 3 (H_3)

Hipotesis 3 (H_3), Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 6,247 dan nilai signifikansi (X_3) sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H_3 diterima.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik terhadap kinerja pegawai

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif dan signifikan berarti setiap peningkatan konflik kerja berdampak pada penurunan kinerja pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan XIX di Sulawesi Selatan. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t -hitung sebesar -3,142 dan nilai signifikansi X_1 sebesar $0,002 < 0,05$ (taraf nyata 5%). Dengan pengaruh signifikan maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menghilangkan konflik kerja dalam perusahaan. Arti dari negative yaitu apabila konflik kerja menurun maka kinerja pegawai naik. Sedangkan, kata signifikan yaitu berpengaruh tetapi tidak berarti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniati et al., (2022) kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PT. Dai Sabisu Indonesia konflik kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan disertai timbulnya perasaan stress dalam bekerja yang dialami oleh karyawan, yang awalnya bekerja sama dalam bekerja antar pegawai sangat baik menjadi kurang baik akibat adanya konflik kerja yang dialami masing-masing mampu menurunkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja pegawai bisa dilihat dari jumlah target produksi dan kerjasama antar karyawan yang semakin berkurang.

2. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t -hitung sebesar 1,061 dan nilai signifikansi X_2 sebesar $0,291 > 0,05$ (taraf nyata 5%), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Arti dari negative yaitu apabila konflik kerja menurun maka kinerja pegawai naik. Sedangkan, kata signifikan yaitu berpengaruh tetapi tidak berarti. Dimana tekanan dan tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk fokus dan kontribusi, sehingga dapat menurunkan kualitas produktivitas mereka. Mengatur waktu dan prioritas dengan baik dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan. Komunikasi yang baik mengenai peran, tanggung jawab, dan ekspektasi dapat mengurangi ketidakpastian dan konflik peran.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Diama et al., (2019) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan PT.Destination Asia Bali, maka semakin rendah tingkat stress yang akan dibentuk. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat stress kerja yang dimiliki PT. Destination Asia Bali, maka semakin tinggi kinerja pegawai yang akan dibentuk. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Wahyudin,(2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Celine (2018) hasil penelitiannya menunjukkan stress ke hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja membuat karyawan tertekan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka, untuk itu karyawan keuangan mikro harus bebas dari stres kerja agar kinerja karyawan meningkat. Ada banyak faktor stres yang dialami oleh karyawan lembaga ini terbukti bahwa stres berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, dalam hipotesis stres memiliki dampak negatif pada

kinerja karyawan ketika tidak mencapai titi tertentu”.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t-hitung sebesar 1,061 dan nilai signifikansi X^2 sebesar $0,291 > 0,05$ (taraf nyata 5%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain H3 diterima. Motivasi yang tinggi dapat menimbulkan beberapa cara yaitu meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan, memperkuat tekad untuk mengatasi hambatan, meningkatkan focus dan produktivitas, serta memicu kreativitas dan inovasi. Ketika pegawai merasa termotivasi dan berhasil mencapai tujuan mereka, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andita Puspitasari et al.,(2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.