SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN UMUM BAPPEDA TANJUNG JABUNG TIMUR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau

DISUSUN OLEH

RISKA YANTI
NPM : 185210200

PROGARAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2023

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	RIska Yanti
NPM	:	185210200
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN UMUM BAPPEDA TANJUNG JABUNG TIMUR

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP PERPUSTAKAAN SOEMANTRI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Riska Yanti

NPM : 185210200

Program Studi : Manajemen (S1)

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fakultas : Ekonomi

Judul Penelitian : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum BAPPEDA Tanjong Jabung Timur

Sponsor : Abd. Razak Jer, SE.,M.Si

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	10 Maret 2022	X	• Perbaikan Data Pegawai • Penelitian Terdahulu Diperbaiki	
2	22 Maret 2022	X	• Hipotesis • ACC Seminar Proposal	
3	29 Juli 2022	X	• Pertanyaan Variabel Y Diperbaiki • ACC Outline • ACC Kuesioner Setelah	

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

			Diperbaiki	
4	17 Oktober 2022	X	• Teori-Teori Yang Ada Sesuaikan Dengan Daftar Pustaka	
5	02 Desember 2022	X	• Variabel Sesuaikan Dengan Kuesioner • Buat Uraian Deskriptif	
6	08 Desember 2022	X	• Hasil Rekapitulasi Dibuat Uraian	
7	09 Desember 2022	X	• ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 11 Januari 2023

Wakil Dekan 1

(Dina Hidayat, SE.,M.Si.,Ak.,CA)

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 80/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 10 Januari 2023, Maka pada Hari Selasa 11 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

1.N a m a	: Riska Yanti
2.N P M	: 185210200
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Bappeda Tanjung Jabung Timur.
5.Tanggal ujian	: 11 Januari 2023
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: ***Lulus (B+) 80***
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA	**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**
Wakil Dekan Bidang Akademis	Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si (.....)
2. Kamar Zaman, SE., MM (.....)
3. Gilang Nugroho, SE., MM (.....)

Pekanbaru, 11 Januari 2023
Mengetahui
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK : PERPUSTAKAAN SEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 080 / Kpts/FE-UIR/2023
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Riska Yanti
N P M : 185210200
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Bappeda Tanjung Jabung Timur.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	SJabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Gilang Nugroho, Se., Mm	Asisten Ahli III/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 11 Januari 2023
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1247/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-26 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa

Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tesebut

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
   a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
   N a m a : Riska Yanti
   N P M : 185210200
   Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
   Judul Skripsi : Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 28 Oktober 2021
Dekan,

Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP,Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Riska Yanti
NPM : 185210200
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Bappeda Tanjung Jabung Timur.
Hari/Tanggal : Selasa 11 Januari 2023
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Gilang Nugroho, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai ***80***)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 11 Januari 2023
Ketua Prodi

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN ARSIP PUBLIK
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama :Riska Yanti
NPM :185210200
Judul Proposal :Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.
Pembimbing :1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar :Rabu 25 Mei 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1.
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2.
3.	Gilang Nugroho, SE., MM	Anggota	3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 25 Mei 2022
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية
Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama	:	Riska Yanti
N P M	:	185210200
Program Studi	:	Manajemen
Topik	:	MSDM Kontemporer
Pembimbing	:	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 01 Oktober 2021
Menyetujui,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si.
NPK. 86 0802 062

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 28 Oktober 2021

Nomor : 776/KPTS/UIR/Fekon/2021
Lampiran : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan BAPPEDA Tanjung Jabung Timur
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Riska Yanti
NPM : 185210200
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelititan mahasiswa tersebut :

"Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur"

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.
NPK. 19790914 200501 2 002

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA	:	**RISKA YANTI**
NPM	:	**185210200**
JUDUL SKRIPSI	:	**PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN UMUM BAPPEDA TANJUNG JABUNG TIMUR**
PEMBIMBING	:	**ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 17% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 19 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Riska Yanti
Tempat tanggal lahir	: Simpang Datuk, 05 September 1999
Npm	: 185210200
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skipsi	: Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru 23 Januari 2023

Saya yang membuat pernyataan

Riska Yanti

NPM : 185210200

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
PERPUSTAKAAN ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN UMUM BAPPEDA TANJUNG JABUNG TIMUR

Riska Yanti
185210200

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pada kantor bagian umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 30 pegawai yang ada di kantor BAPPEDA. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Deskrptif dan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian diperoleh bahwa konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Kata Kunci: ***Konflik Kerja Dan Semangat Kerja pegawai.***

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

ABSTRACT

EFFECT OF EMPLOYMENT CONFLICT ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE GENERAL OFFICE OF BAPPEDA TANJUNG JABUNG TIMUR

Riska Yanti
185210200

The purpose of this study wa to determine and analyze the effect of work conflict on morale in the general office of BAPPEDA Tanjung Jabung Timur. This study uses a quantitative approach, the research data was collected from 30 employees in the BAPPEDA office. The date of this study were obtained from questionnaires and interviews. To test the hypothesis in this study using descriptive Analysis and SmartPLS 3.0. The result of the study obtained that work conflicts have a positive and significant This study found that was a positive and significant influence on the morale of BAPPEDA Tanjung Jabung Timur office employees.

Keywords: Work Conflict And Employee Morale

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dan tak lupa penulis kirimkan salam dan shalawatan kepada Nabi Muhammad SAW. Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **"Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Bappeda Tanjung Jabung Timur"**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih dapat banyak kesalahan, kekurangan, maupun kehilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapatkan bantuan baik moral maupun material serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT atas segala yang telah diberikan kepada hamba baik itu rezeki, kesehatan, kekuatan, kemudahan serta kesabaran yang tiada hentinya diberikan kepada hamba, sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau
3. Ibu Dr. Hj. Eva Sundari, SE.,Mm.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd.Razak Jer.,SE., Msi selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Awliya Afwa, SE.,MM selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen penasehat akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
7. Bapak dan ibu dosen selaku staf pengajar beserta karyawati tata usaha pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
8. Dosen-dosen manajemen yang telah memberikan saya berbagai macam ilmu yang sangat bermanfaat. Semoga bapak dan ibu dosen sekalian di berikan kesehatan serta kesuksesan
9. Teristimewa untuk keluarga ku Ayah Tercinta Ambo Peru dan Ibu Tercinta Hasni Agus dan Abang ku Samsu Alam Serta kakak Ipar Mirna

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Sentira Terimakasih atas doa serta dukungan dari kalian sehingga saya bisa kuat serta sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Terimakasih Kepada Pihak Staff Kantor BAPPEDA Beserta Pegawai yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk Sahabat ku Rita Ratna Sari Terimakasih telah menemani dan memberi semangat dari awal hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih untuk Reynaldy Alfarissi, Mulya Pratama dan Muhammad Arif yang telah banyak membantu dan memberikan semangat hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman kelas C manajemen angkatan 2018 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kebaikan Skripsi ini. Dan semoga dengan karya ini dapat membuahkan hasil yang baik serta bermanfaat bagi orang lain. Aamiin

Pekanbaru, 05 Oktober 2022

Peneliti

Riska Yanti

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **vi**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
1.5 Sistematika Penulisan 7
BAB II TELAAH PUSTAKA **9**
2.1 Konflik Kerja 9
2.1.1 Pengertian Konflik Kerja 9
2.1.2 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja Dalam Organisasi 11
2.1.3 Kerugian dan Manfaat Konflik Kerja 14
2.1.4 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja 15
2.1.5 Indikator Konflik Kerja 16
2.2 Semangat Kerja 17
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja 17
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja 19
2.2.3 Mengukur Semangat Kerja 21
2.2.4 Indikator Semangat Kerja 22
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu 23
2.4 Kerangka Penelitian 25
2.5 Hipotesis 25
BAB III METODE PENELITIAN **26**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.1 Lokasi Penelitian 26
3.2 Objek Penelitian..... 26
3.3 Operasional Variabel Penelitian 26
3.4 Populasi dan Sampel..... 28
3.4.1 Populasi 28
3.4.2 Sampel..... 28
3.5 Jenis dan Sumber Data..... 29
3.6 Teknik Pengumpulan Data..... 29
3.7 Teknik Analisis Data 30
3.7.1 Uji Kualitas Data 30
3.7.2 Analisis Deskriptif..... 32
3.7.3 Uji T 33
3.7.4 Analisis Structural Equation Modeling (SEM) 33
BAB IV HASIL PENELITIAN 38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... 38
4.1.1 Sejarah Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur 38
4.1.2 Visi Dan Misi Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur..... 38
4.1.3 Tujuan Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur..... 39
4.1.4 Struktur organisasi kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.. 39
4.1.5 Tugas dan Wewenang Struktur Organisasi kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur..... 41
4.2 Karakteristik Responden..... 52
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52
4.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia 53
4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 54
4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir..... 55
4.3 Uji validitas dan Reabilitas..... 56
4.3.1 Uji Validitas 56
4.3.2 Uji Reliabilitas 59
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 60

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.4.1 Analisis Deskriptif Konflik Kerja (X) 60
4.4.2 Analisis Deskriptif Semangat Kerja(Y) 74
4.5 Hasil Hipotesis 87
4.5.1 Analisis Model Struktural (Inner Model) 87
4.5.2 Analisis Pengaruh Langsung 88
4.5.3 *Path Coefficient* Pengukuran R Square 90
4.5.4 *Path Coefficient* Pengukuran F Square 90
4.5.5 Penghitungan Uji T 91
4.6 Pembahasan 94
4.6.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja 94
BAB V PENUTUP 96
5.1 Kesimpulan 96
5.2 Saran 97
DAFTAR PUSTAKA 99
LAMPIRAN 1 101
LAMPIRAN 2 (Hasil Olahan SmartPLS Versi 3.0) 105
LAMPIRAN 3 112
LAMPIRAN 4 114

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Komposisi Pegawai Pada Kantor Bagian Umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur Tahun 2021 4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 23
Tabel 3.1 Operasional Variabel 26
Tabel 3.2 Kriteria Tingkat Kualitas Pegawai 32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia 54
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 54
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 55
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X) 56
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y) 57
Tabel 4.7 Nilai AVE 58
Tabel 4.8 Discriminant Validity 58
Tabel 4.9 Uji Reabilitas 59
Tabel 4.10 Sistem Nilai Individual Yang Berkaitan Dengan Bidang Pekerjaan 60
Tabel 4.11 Pegawai Mengikuti Aturan Yang Berlaku 61
Tabel 4.12 Sikap Pegawai Mematuhi Atasan 62
Tabel 4.13 Kemampuan Intelektual Pegawai Sesuai Di Bidang Pekejaan 63
Tabel 4.14 Pimpinan Dan Pegawai Sering Terjadi Kesalahpamahan 64
Tabel 4.15 Pegawai Sering Terjadi Perbedaan Pendapat 65
Tabel 4.16 Dalam Bekerja Sering Terjadi Adanya Bahasa Yang Kurang Dimengerti 66
Tabel 4.17 Pegawai Melakukan Kesalahan Komunikasi Dalam Menyampaikan Informasi Kepada Rekan Kerja 67
Tabel 4.18 Pegawai Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Pimpinan 68
Tabel 4.19 Apakah Ketidaksesuaian Tujuan Dengan Tugas Yang Diberikan 69
Tabel 4.20 Pimpinan Memberikan Tugas Dengan Keras Terhadap Bawahan 70
Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja 71
Tabel 4.22 Pegawai Professional Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan 75

Tabel 4.23 Pegawai Menyelesaiakan Tugas Yang Diberi Pimpinan Dengan Tepat Waktu 76
Tabel 4.24 Pegawai Berdiskusi Agar Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan Cepat Terselesaikan....77
Tabel 4.25 Pegawai Datang Tepat Waktu 77
Tabel 4.26 Gaji Yang Diberikan Pimpinan Diatas UMR 79
Tabel 4.27 Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan Kebutuhan 79
Tabel 4.28 Pimpinan Menempatkan Posisi Dengan Kemampuan Pegawai 80
Tabel 4.29 Dengan Penuh Tanggung Jawab Pegawai Dan Rekan Tim Kerja Menyelesaikan Pekerjaan Secara Bersama Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditentukan 82
Tabel 4.30 Pegawai Bersedia Membantu Mengerjakan Pekerjaan Rekan Kerja Sesuai Dengan Kemampuan....83
Tabel 4.31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja 84
Tabel 4.32 *Path Coefficient* Model Pengaruh Langsung....89
Tabel 4.33 Path Coefficient Pengukuran R Square 90
Tabel 4.34 Path Coefficient Pengukuran F Square....90
Tabel 4.35 Tabel Uji T 91

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Penelitian.....25
Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran.....87
Gambar 4.2 Model Pengaruh Langsung.....89
Lampiran Gambar.....116

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi kantor, dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai factor penggerak bagi setiap kegiatan didalam instansi. Suatu kantor dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, sebab itu pimpinan instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja pegawai nya. Sehingga instansi dapat mempertahankan loyalitas pegawai guna untuk mencapai tujuan kantor. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerjasecara lebih baik dan lebih produktif.

konflik kerja yang sering diartikan sebagai saling bertentangan, saling berbantahan, atau saling cekcok Konflik kerja yang dirasakan oleh pegawai konflik kerja peluangnya sangat besar selain juga disebabkan oleh tingkah laku orang-orang yang anti kemapanan,antisosial, senang membuat keributan, kurang paham, salah paham, atau gagal paham, hampir semua disebabkan oleh ketidak pahaman, selain itu dapat terjadi karena kegagalan berkomunikasi antar pihak sehingga terjadi perbedaan dalam memahami suatu yang terjadi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Konflik kerja yang ditimbulkan oleh masalah-masalah hubungan pribadi dengan sekup yang kecil kadang-kadang memiliki dampak luas dalam suatu organisasi. Ketidaksesuaian tujuan dan nilai nilai pribadi seseorang dalam jabatan tertentu yang diembannya seringkali sangat resisten terhadap konflik. Sebaliknya konflik juga bisa timbul karena adanya stimulus yang besar seperti perebutan sumber daya antar departemen/bagian mungkin tidak berakibat luas karena dalam menangani dan mengelolanya tepat, sehingga dampak yang diakibatkan bisa di minimalisir. Secara umum konflik tidak bisa dihilangkan sama sekali, tetapi hanya bisa ditekan atau dikurangi kualitas, kuantitas, dan intensitasnya.

Konflik kerja adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya perselisihan soal tujuan, status, nilai,atau kepribadiaan. Perbedaan pendapat arau presepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu dalam organisasi merupakan penyebab munculnya konflik.

Menurut Hasibuan (2011:3) konflik kerja ialah persaingan yang tidak sehat sepertiambisi dan sikap emosional dalam memperoleh penghargaan Konflik dapat menimbulkan ketegangan, perkelahian jika tidak dapat diselesaikan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di kantor manapun karena semangat kerja menggambarkan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunya semangat kerja yaitu, naiknya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, tidak atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di kantor manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang demi menguatkan posisinya didepan pimpinan.

Kantor Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) merupakan badan perencanaan pembangunan daerah adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur/bupati/wali kota melalui sekretaris daerah berdiri sejak tahun tahun 1999. Sebagai acuan untuk mengarahkan pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang perencanaan dan bidang penelitian dan pembangunan.

Dalam melaksanakan program dan kegiatan, untuk memberikan pertanggung jawaban kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum suatu organisasi. Sedangkan kinerja itu sendiri merupakan hal mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu organisasi/program/kebijaksaanan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, misi dan visi organisasi. Oleh sebab itu maka kinerja

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk pertanggung jawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi.

BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) mempunyai tugas untuk menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan dan penunjang urusan pemerintahan bidang penelitian dan pengembangan.

Tabel 1.1 Data Komposisi Pegawai Pada Kantor Bagian Umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur Tahun 2021

No	Uraian	Jenis Pekerjaan	Jenis Kelamin	
			L	P
1	Pegawai Negeri Sipil	- Bidang Ekonomi	3	4
		- Bidang Pemerintahan dan kesejahteraan rakyat	5	3
		- Bidang tata ruang dan prasarana wilayah	2	3
		- Bidang pengendalian	3	4
		- Bidang pendanaan pembangunan	3	3
			16	**14**
	Jumlah		**30 Orang**	

Sumber : Peneliti 2021

Pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa pegawai bagian umum kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur pada bagian pegawai negeri sipil berjumlah 30 orang. Yang terdiri dari jenis pekerjaan, yaitu bidang ekonomi berjumlah 3 orang

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

laki-laki dan perempuan berjumlah 4 orang, bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat berjumlah 5 orang laki-laki dan perempuan berjumlah 3 orang, bidang tata ruang dan prasarana wilayah berjumlah 2 orang laki-laki dan perempuan berjumlah 3 orang, bidang pengendalian berjumlah 3 orang laki-laki dan perempuan berjumlah 4 orang, bidang pendanaan pembangunan berjumlah 3 orang laki-laki dan perempuan berjumlah 3 orang.

1) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Merupakan sebuah profesi abdi negara yang diberikan kewenangan dalam pengelolaan Negara baik secara desentralisasi maupun secara otonomi daerah (Mulyadi,2015). Untuk melaksanakan pelayanan publik. Menurut (Simanjuntak & Mukhlis, 2012) pemerintahan merupakan suatu kumpulan kegiatan yang diselenggarakan atas nama rakyat, tetapi yang dikenakan beberapa pembatasan yang diharapkan akan menjamin bahwa kekuasaan yang diperlukan untuk pemerintah itu tidak disalahgunakan oleh mereka yang mendapat tugas untuk memerintah.
2) konflik kerja yang sering diartikan sebagai saling bertentangan, saling berbantahan, atau saling cekcok Konflik kerja yang dirasakan oleh pegawai konflik kerja peluangnya sangat besar selain juga disebabkan oleh tingkah laku orang-orang yang anti kemapanan,antisosial, senang membuat keributan, kurang paham, salah paham, atau gagal paham, hampir semua disebabkan oleh ketidak pahaman, selain itu dapat terjadi karena kegagalan berkomunikasi antar pihak sehingga terjadi perbedaan dalam memahami suatu yang terjadi.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3) Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap pegawai di kantor manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik umtuk mengangkat penelitian denga judul ***"Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur''***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

''Apakah Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Bagian umum BAPPEDA di Tanjung Jabung Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja pada kantor BAPPEDA di Tanjung Jabung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor BAPPEDA di Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

Untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan yang dituangkan dalam bentuk penulisan ilmiah.

2) Bagi Kantor

Dengan adanya penelitian ini didarapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak instansi tentang mengenai koflik kerjandan stress kerja terhadap semangat kerja pegawai.

3) Bagi Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada lokasi yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa mendatang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui garis penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 5 bab (Lima) seperti ini:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian, kajian Pustaka.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang didasarkan oleh masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan metode yang digunakan yang meliputi: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, pengumpulan data, populasi data dan sampel serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN GAMBARAN UMUM

Didalam bab ini penulis akan menguraikan secara detail mengenai pembahasan serta menganalisis data tentang konflik kerja dan semangat kerja kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dan memaparkan tentang ssejarah singkat berdirinya kantor, struktur organisasi kantor.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari hasil peneliitian yang telah diperoleh berdasarkan analisis data dan kemudian memberikan saran yang dianggap bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan kantor dimada mendatang.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Konflik Kerja

2.1.1 Pengertian Konflik Kerja

Manusia merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan suatu instansi, oleh karena itu diperlukan ilmu manajemen yang khusus untuk mengelola sumber daya manusia. Bidang manajemen memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut jiwa (psikologis), sosiologi, ekonomi dan administrasi. Dimana manajemen sumber daya manusia harus tahu dan mampu bagaimana cara memuaskan pegawai dan mengendalikan pegawai agar tidak terjadi koflik kerja yang akan berdampak pada strees kerja dan dapat merugikan instansi.

Secara definitif konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, dengan demikian juga para ahli dalam memberikan definisi konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka yang berbeda. Kata konflik berasal dari kata bahasa layin yaitu *con* yang berarti sama dengan *figen* berarti penyerangan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, konflik didefinisikan sebagai percekcokan, perselisihan, atau pertentangan. Dengan demikian, secara sederhana konflik merujuk pada adanya dua hal yang berseberangan, tidak selaras, dan bertentangan.

Banyak pengertian tentang konflik yang dapat diberikan oleh para ahli untuk merumuskan suatu teori tentang konflik itu sendie. Menurut Gillin (dalam Ahmad, 2015:16), melihat konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan *(oppostional process).* Artinya konflik adalah

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

bagian dari sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaa baik fisik, emosi, kebudayaan, dan perilaku.

Menurut (Zainal dkk:2014:718) konflik kerja suatu ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/kantor) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai berbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Veithzal Rivai (2013:999) konflik kerja ialah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/kantor) yang harus membagi sumbr daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota yang lain.

Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2012:373) konflik kerja ialah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingannya ditentang secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Pendapat senada dikemukakan oleh Tommy (2010:15), bahwa konflik kerja dalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuam dan sikap tergantungan aktivitas kerja. Perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan dan perbedaan antara satu dengan yang lainnya.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Berdasarkan Permasalahan Konflik Kerja proses komunikasi yang kurang harmonis pada bidang yang sama, Contohnya:
    - Perbedaan pendapat, tugas dan tanggung jawab
    - Kurangnya saling membantu Kerjasama dalam pekerjaan yang disebabkan oleh suatu hal (ketika melayani diluar dari tugasnya)
    - Belum berjalannya sistem promosi berdasarkan DUK (Daftar Urut Pangkat) yang ada, seperti pegawai yang lama belum mendapat promosi yang baik.

2.1.2 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja Dalam Organisasi

Menurut Mangkunegara (2011:155), ada empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik Hierarki *(Hierarchical Conflick)*, yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara pegawai antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan pegawai, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan pemimpin, dan pengurus dengan pegawai.
2. Konflik Fungsional *(functional conflick)*, yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Konflik Staf dengan Kepala Unit *(Line Staff Conflick)*, yaitu konflik yang teejadi antara pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja. Contoh: pegawai staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
4. Konflik Formal-Informal *(Formal-Informal Conflick)*, yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan normay yang berlaku di organisasi formal. Contoh: pimpinan yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

bentuk konflik ada empat diantaranya yaitu:

1. Konflik didalam individu sendiri.

   Setiap konflik dapat bersifat meresahkan bagi setiap orang-orang yang berhubungan dengannya. Diantara konflik-konflik yang lebih mencemaskan secara potensial dpat disebut konflik-konflik yang melibatkan sang individu sendiri. Konflik dpat terjadi apabila kita mendapatkan beban berlebihan atau apabila kita menerima terlalu banyak tanggung jawab.

2. Konflik antar pribadi.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Konflik anatar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substantive atau emosional.

3. Konflik Antar Kelompok

   Situasi konflik lain muncul didalam organisasi, sebagai sesuatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait-mengait. Konflik antar kelompok merupakan hal yang lazim terjadi pada organisasi-organisasi. Ia dapat menyebakan upaya kordinasi dan integrasi menjadi sulit dilaksanakan.

4. Konflik antara organisatoris.

   Konflik dapat pula terjadi antara organisasi-organisasi. Pada umumnya konflik demikian dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan instansi-instansi swasta. Tetapi, konflik antar organisatoris (antara organisasi-organisasi) merupakan persoalan yang lebih luas. Misalnya, ketidaksesuain paham antara serikat-serikat dan organisasi-organisasi yang memperkerjakan anggota-anggota mereka.

Sedangkan Rivai (2011:999), mengkategorikan konflik kedalam tiga kelompok yaitu:

1. Berdasarkan Pelakunya

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi Individu yang mengalaminya.

2. Berdasarkan Penyebabnya

   Konflik disebabkan karena mereka yang bertikai ingin memeroleh keuntungan sendiri atau karena timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma.

3. Berdasarkan Akibatnya

   berdasarkan akibatnya konflik dapat bersifat baik atau buruk.

Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan dampak negative yang pada akhirnya dapat menimbulkan perpecahan diantara indivudu yang ada dalam instansi.

2.1.3 Kerugian dan Manfaat Konflik Kerja

Menurut Soetopo (2012:273), manfaat yang dapat diperoleh dari konflik kerja yang terjadi dalam instansi, antara lain

1. Memungkinkan ketidakpuasan dalam organisasi yang tersembunyi muncul dipermukaan, sehingga organisasi dapat mengadakan penyesuain untuk mengatasi.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. Memungkinkan timbulnya norma-norma baru untuk menyepurnakan norma lama.
3. Dapat mengukur struktur kekuasaan yang ada pada organisasi.
4. Memperkuat ciri kelompok, sehingga kelompok memiliki identitas yang pasti.
5. Merancang usaha mengatasai stragnasi.

Selanjutnya menurut Soetopo (2012:273), kerugian yang dapat diperoleh konflik kerja yang terjadi dalam instansi, antara lain sebagai berikut:

1. Menyebabkan timbulnya perasaan "tidak enak" sehingga menghambat komunikasi.
2. Membawa organisasi kearah disintegrasi.
3. Menyebabkan ketegaangan antar individu maupun antar kelompok.
4. Menghalangi kerja sama diantara individu dan mengganggu saluran informasi.
5. Memindahkan perhatian anggota organisasi dari tujuan organisasi.

2.1.4 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja

faktor penyebab konflik dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori, yaitu antara lain:

1. Karakteristik Individual

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berikut ini perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik yaitu: Nilai, sikap, dan kepercayaan *(values, attitude, and baliefs).*

2. Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan diantara individual dan group dalam suatu organisasi.

3. Kebututahan dan kepribadian *(needs and personality),* konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebuutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseturuan antar pribadi.

4. Perbedaan persepsi *(perseptual differences),* persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik. konflik juga dapat timbul jika memiliki persepsi yang salah, misalnya dengan menstereotype orang lain atau mengajukan tuduhan fundamental yang salah. Perbedaan perstual sering didalam situasi yang samar. Kurangnya informasi daan pengetahuan mengenai suatu situasi mendorong persepsi untuk mengambil alih dalam memberikan penilaian terhadap situasi tersebut.

2.1.5 Indikator Konflik Kerja

Menurut Robbins (2017), adapun indikator-indikator dalam mengukur konflik kerja antara lain sebagai berikut:

1. Konflik fungsional (functional conflict):

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Bersaing untuk meraih prestasi.
- Pergerakan positif menuju tujuan.
- Merangsang kreatifitas dn inovasi.
- Dorongan untuk melakukan peubahan.

2. Konflik disfungsional (dysfunctional conflict):

- Mendominasi diskusi
- Tidak senang bekerja dalam kelompok.
- Benturan kepribadian.
- Perselisihan antar individu pegawai.

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Menurut Pariata Westra, (2011: 49) Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Niti Semito

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

(2010: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (2010 : 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap indivdu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut:

1) Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran pegawainya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi / kehadiran pegawai dapat diukur melalui:

a) Kehadiran pegawai ditempat kerja

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

b) Ketepatan pegawai datang / pulang kerja

2) Kerjasama

Menurut Westra, (2011: 45). Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut:

a) Kesediaan pegawai untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.

b) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

a. Hubungan yan harmonis antara pimpinan dan bawahan Yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

b. Kepuasan para pegawai pada tugas dan pekerjaannya Yaitu adanya rasa percaya diri para pegawai untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

c. Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.

d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.

e. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.

f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada pegawai saat dia menjalankan tugas dan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

tanggung jawabnya sehingga pegawai merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3 Mengukur Semangat Kerja

Meningkatkan semangat kerja pegawai salah satu bentuk kantor dalam meningkatkan kinerja, Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 20014:22), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organasasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

2.2.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen pegawai. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja pegawai di kantor diperlukan beberapa indikator

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2014:24), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi seperti:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri pegawai perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para pegawai memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

9. Sekali-kali para pegawai perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2018), secara umum cara yang dapat ditempuh kantor untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan kantor.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
4. Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun kantor.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sudah sudah pernah dilakukan peneliti lain, terkait dengan judul yang sejenis, maka dari itu sebagai pijakan penulis untuk sajian penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat penelitian	Hasil Penelitian

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1.	Arhipen Yapentra (2015)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai negeri pertambangan dan energi.	Analisis Regresi Linear Berganda	konflik kerja, stres kerja secara bersama-sama atau serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertambangan dan energi.
2.	Yohana Lasmaria Dkk (2019)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan siantar simalungun	Analisis Regresi Linear Berganda	Konflik kerja dan stres kerja yang didapatkan kantor kecamatan siantar simalungun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Agus priyetno Dkk(2019	Pengaruh konflik kerja, ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai	Analisi Regresi Linear berganda	Secara simultan dan persial antara konflik kerja dam ambiguitas peran , dan stres kerja terhadap kinerja pegawai
4.	Mursidah Abu (2019)	Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan sumber daya air kabupaten wajo	Analisis Regresi Linear berganda	Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5.	Dra. Rosniwaty Br Bangun, dkk (2021)	Pengaruh konflik kerja Dan lingkungan kerja	Analisis regresi Linear berganda	konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat

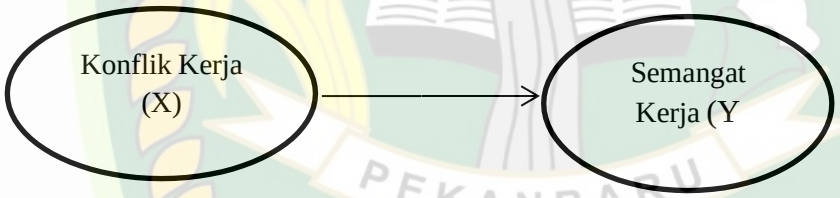
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

		Terhadap semangat kerja pegawai kantor camat Medan sunggal		kerja pegawai berpengaruh secara parsial maupun simultan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Penelitian



Sumber : Peneiti 2021

2.5 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori yang relevan, makan penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

‘’Di duga bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor pada bagian umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi peneliitian ini dilakukan pada Kantor di bagian umum BAPPEDA yang berlokasi di Tanjung Jabung Timur yang bergerak dibidang OPD (Organisasi Perangkat Daerah).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai Kantor di bagian umum BAPPEDA yang berlokasi di Tanjung Jabung Timur yang bergerak dibidang OPD (Organisasi Perangkat Daerah).

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor di bagian umum BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
Konflik Kerja (X) Suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh pegawai terhadap dirinya ,orang lain ,organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya pada pegawai	1. Faktor Pribadi	1. sistem nilai individual 2. kedispilinan kerja 3. sikap kerja 4. kemampuan intelektual	Likert
	2. Komunikasi kerja	1. kesalahpahaman 2. Perbedaan persepsi	

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

		3. bahasa yang sulit dimengerti 4. kesalahan komunikasi	
	3. Struktur Organisasi	1.tingkat tugas yang diberikan 2. ketidaksesuaian tujuan 3.tingkat ketergantungan aturan-aturan terlalu keras.	
Semangat Kerja (Y) Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat lebih baik pada pegawai	1. Naiknya Produktivitas Pegawai	1. professional dalam menyelesaikan pekerjaan 2. tidak menunda pekerjaan 3. mempercepat pekerjaan 4. Masuk kerja tepat waktu	Likert
	2. kegairahan kerja	1. gaji yang cukup 2. kebutuhan rohani 3. Posisi yang tepat	
	3. Kerja Sama	1. kesediaan kerja sama 2. kemauan untuk membantu rekan kerja	

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Soewadji (2012:129) adalah sekelompok unsur atau elemen yang berbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuhan, lembaga atau institusi, kelompok, dokumen, kejadian, sesuatu hal, gejala, atau berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti oleh peneliti atau Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Menurut Sugiyono (2011; 62) “Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel

Pada penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur sebanyak 30 pegawai.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

3.5 Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subyek data diperoleh. Sumber data terbagi dua yaitu data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari responden atau kantor yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui kuesioner maupun wawancara, tentang pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kantor tempat penelitian ini bersifat mendukung analisis penelitian ini, merupakan gambaran kantor, struktur organisasi kantor, dokumentasi, jumlah pegawai.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Melakukan wawancara langsung kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini tentang pengaruh dan konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai.

2. Kuesioner

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan tentang pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala LIKERT.

Sangat Setuju (SS) / Sangat Baik (SB) = 5

Setuju (S) / Baik / (B) = 4

Kurang Setuju (KS) / Kurang Baik (KB) = 3

Tidak Setuju (TS) / Tidak Baik (TB) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS)/ Sangat Tidak Baik (STB) = 1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Kehandalan angket mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Berikut kriteria penilaian uji validasi:

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Jika r hitung ≥ r table, dengan tingkat signifikan 0,05, maka butir atau variabel tersebut dinyatakn valid.
2. Jika r hitung < r table, dengan tingkat signifikan 0,05, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Ada kemungkinan pernyataan angket kurang baik susunan kata kata atau kalimatnya, sehingga menimbulkan penafsiran yang berbeda. Untuk item-item atau pernyataan yang tidak valid maka akan dikeluarkan dan tidak dianalisis, sedangkan pernyataan yang valid di teruskan ke tahap pengujian kehandalan (uji reliabilitas).

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu atal ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Suatu kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur dilihat dari kuisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap petanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil di peroleh relative konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara sekali saja dan uji statistik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha (α).* Dimana suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrument dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari (>) r kritis.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.7.2 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variable penelitian baik exogenous variable maupun endogenous variable, karakteristik responden yang meliputi nama responden, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan. Dalam penelitian ini jenis analisis deskriptif yang digunakan adalah dengan menghitung tanggapan atau capaian indikator (Riduan, 2010:88) dengan rumus:

$$CI = \frac{JR}{SI} \times 100\%$$

Dimana :

CI = Capaian Indikator

JR = Jumlah Jawaban Responden

SI = Skor Ideal (Skor tertinggi dikalikan jumlah responden

Hasilnya akan dikategorikan dengan pembobotan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Tingkat Kualitas Pegawai

Interval Skor	Kategori
0,00-0,20	Sangat Buruk
0,21-0,40	Buruk
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Baik
81-100	Sangat Baik

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3.7.3 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai pada tabel. Kriteria pengujiannya yaitu:

a. Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikan < α (0,05), maka secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikan > α (0,05), maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.4 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). Manfaat utama SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, factor analysis, discriminant analysis dan multiple regression, SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali and Latan, 2015). Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang berbasis komponen atau varian. Ghozali and Latan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

(2015) mengungkapkan bahwa PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

1. Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

Uji validitas di dalam outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant validity dari indikator pembentuk konstruk laten. Sedangkan outer model dengan indicator formatif dievalusi melalui substantive contentnya yaitu dengan membandingkan besarnya relative weight dan melihat signifikansi dari indicator konstruk tersebut (Ghozali and Latan, 2015). Uji reabilitas dalam perhitungan PLS menggunakan pendekatan composite reability. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Abdillah & Jogiyanto, 2019). Namun, composite reliability dinilai lebih naik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

a. Convergent Validity

Convergent Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Pengujian Convergent Validity dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Uji validitas menggunakan convergent validity dengan loading factor indicator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya >

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

0.5 dianggap signifikan secara partikal, nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Abdillah & Jogiyanto, 2019).

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Jogiyanto, 2019). Menurut Ghozali and Laten (2015) metode menilai discriminant validity adalah dengan menguji validitas discriminant dengan indicator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.7.

c. Composite Reability

Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang sering disebut Dillon-Goldstein's. Namun menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan menggunakan Composite Reliability. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali and Laten, 2015).

2. Evaluasi Model Struktural (Struktural Model/Inner Model

Inner model atau model strultural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori subtantif. Model struktural dievaluasi dengan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, Stone Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisiensi parameter jalur struktural.

a. R-Square ($R^{2)}$

Dalam menilai model struktual dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktual. Perubahan nilai R-Square (R2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang subtantif. Nilai R-Square 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Ghozali and Laten, 2015). Hasil dari PLS R-Square merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Ghozali and Laten (2015) menyarankan number of bootstrap samples sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literature menyarankan number of bootstrap samples sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

standar error estimate PLS. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1.98 (significance level = 5%).

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur

Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Tanjung Jabung Timur ini didirikan pada tahun 1999. Yang berada di komplek perkantoran bukit Benderang Desa Rano, Kec. Sabak Barat, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi. Luas Kabupaten Tanjung Jabung Timur termasuk perairan dan 27 pulau kecil (11 diantaranya belum Bernama).

Kantor BAPPEDA ini bergerak di badan perencanaan pembangunan daerah adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur/bupati/wali kota melalui sekretaris daerah, Sebagai acuan untuk mengarahkan pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang perencanaan dan bidang penelitian dan pembangunan. BAPPEDA ini memiliki peran wewenang persuratan dan perizinan pembangunan, salah satu surat tersebutadalah izin prinsip untuk perizinan membangun bangunan baik rumah dan property lain dan surat keterangan umum Tata Ruang (RUTR).

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur

Sebagai salah satu kantor yang aktif di Tanjung Jabung Timur, maka kantor ini memiliki visi dan misi yang akan dicapai atau dipertahankan oleh kantor. Visi dan misi Kantor BAPPEDA adalah:

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. **Visi Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur**

Terwujudnya perencanaan pembangunan daerah yang partisipatif, berkualitas dan akuntabel.

2. **Misi Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur**

1. Mengembangkan perencanaan pembangunan daerah sesuai urusan peerencanaan termasuk mengurangi kesenjangan anatara wilayah/daerah melalui peningkatan profesionalitas apparat dan inovasi teknologi.
2. Menyusun arah kebijakan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas kajian kebijakan dan penelitian perencanaan pembangunan daerah.

4.1.3 Tujuan Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur

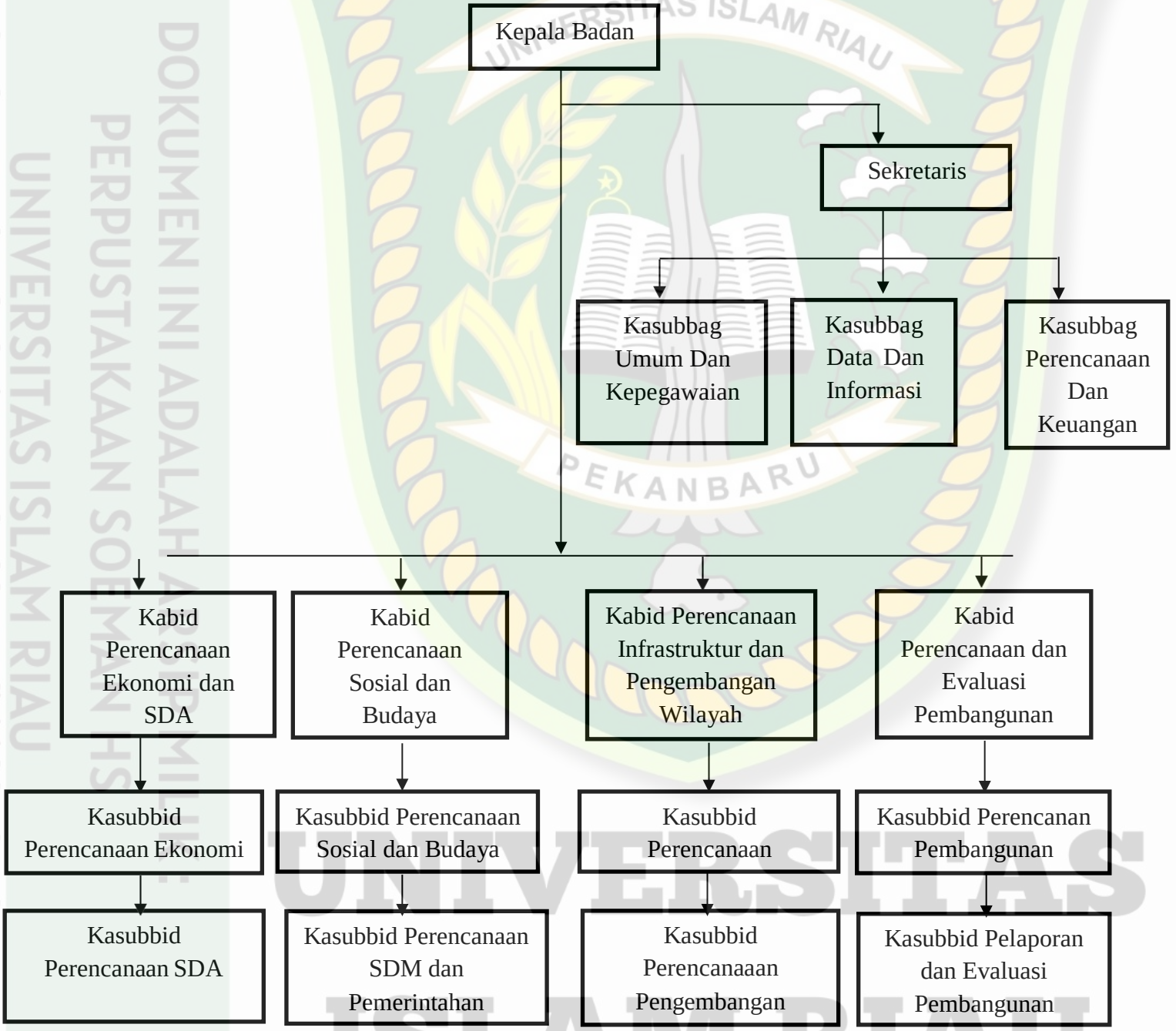
Tujuan dari kantor BAPPEDA ini adalah melayani masyarakat dan urusan pemerintahan bidang perencanaan dan membangun daerah berdasarkan penelitian dibidang pembangunan dan kemasyarakatan.

4.1.4 Struktur organisasi kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur

Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Struktur organisasi ini menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi,

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.



Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

Struktur organisasi pada Kantor BAPPEDA ini menjelaskan tugas anggotanya dan wewenang setiap anggota organisasinya. Struktur organisasi yang di terapkan Kantor BAPPEDA adalah struktur organisasi yang mana tugas wewenang berjalan dari pimpinan tertinggi sampai kepada pegawai.

4.1.5 Tugas dan Wewenang Struktur Organisasi kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur

1. **Kepala Badan**

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan daerah.

2. **Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengoordinasian penyiapan bahan penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, penatausahaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas Badan.

3. **Kasubbag Umum Dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

1. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-menyurat, naskah dinas dan pengelolaan kearsipan;
2. Menyusun rencana formasi, informasi jabatan serta data kepegawaian;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

3. Menyelenggarakan urusan administrasi kepegawaian, keprotokolan, komunikasi dan informasi serta penyiapan rapat-rapat dinas;
4. Membuat usul mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti, pensiun, pemberhentian, izin belajar, kartu pegawai, kartu askes dan pembinaan karir pegawai;
5. Melaksanakan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui program pendidikan dan latihan;
6. Melaksanakan pemeliharaan/perawatan kendaraan dinas, gedung kantor, perlengkapan kantor dan aset lainnya;
7. Menyiapkan penghapusan sarana dan prasarana/perlengkapan/aset;
8. Melaksanakan pembinaan staf; dan
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris terkait tugasnya.

4. Kasubbag Data Dan Informasi

Menindaklanjuti dengan menyiapkan data yang akan dikirim kepihak lain dan membuat konsep surat sesuai disposisi dan diparaf, kemudian di teruskan ke Kabag. Tata Usaha

5. Kasubbag Perencanaan Dan Keuangan

1. Menyusun rencana dan program kegiatan Subbagian Perencanaan dan Keuangan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. menjabarkan perintah pimpinan melalui pengkajian permasalahan dan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien;
3. membagi tugas bawahan sesuai dengan jabatan dan kompetensinya serta memberikan arahan baik secara lisan maupun tertulis guna kelancaran pelaksanaan tugas;
4. melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait baik vertikal maupun horizontal untuk mendapatkan informasi, masukan, serta dalam rangka sinkronisasi dan harmonisasi pelaksanaan tugas;
5. menelah dan mengkaji peraturan perundang-undangan sesuai lingkup tugasnya sebagai bahan atau pedoman untuk melaksanakan kegiatan;
6. menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis, petunjuk pelaksanaan, dan naskah dinas sesuai lingkup tugasnya guna mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan;
7. menghimpun dan meneliti bahan perencanaan dan usulan program kegiatan dari masing-masing seksi dan subbagian sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menghindari kesalahan;
8. menyiapkan bahan dan menyusun konsep Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) serta perubahan anggaran kecamatan dan kelurahan sesuai ketentuan dan plafon anggaran yang ditetapkan;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

6. Kabid Perencanaan Ekonomi dan SDA

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Ekonomi dan Sumber Daya Alam (SDA), mempunyai fungsi:

1. Pelaksanaan penyusunan kebijakan teknis perencanaan pembangunan daerah di bidang ekonomi dan sumber daya alam;
2. pengoordinasian bahan penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah bidang ekonomi dan sumber daya alam;
3. pengoordinasian penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah bidang ekonomi dan sumber daya alam;
4. pengoordinasian bahan Musrenbang bidang ekonomi dan sumber daya alam;
5. pengoordinasian penyusunan bahan kesepakatan dengan DPRD terkait perencanaan pembangunan daerah bidang ekonomi dan sumber daya alam;
6. pengoordinasian penyusunan bahan kesepakatan dengan DPRD terkait APBD bidang ekonomi dan sumber daya alam;
7. pengoordinasian sinergitas dan harmonisasi perencanaan spasial pembangunan daerah bidang ekonomi dan sumber daya alam;
8. pengoordinasian sinergitas dan harmonisasi kegiatan perangkat daerah provinsi bidang ekonomi dan sumber daya alam;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

9. pengoordinasian pelaksanaan sinergitas dan harmonisasi kegiatan Kementerian/Lembaga di provinsi dan kabupaten/kota bidang ekonomi dan sumber daya alam;

7. Kabid Perencanaan Sosial dan Budaya

1. penyusunan program kerja di bidang perencanaan sosial budaya;
2. penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan pengembangan sumber daya manusia;
3. penyiapan bahan dan perumusan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan pemerintahan daerah;
4. penyiapan bahan dan perumusan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan kesejahteraan sosial;
5. pengkoordinasian dan pembinaan teknis perencanaan sosial budaya;
6. pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang perencanaan sosial budaya sesuai peraturan perundang-undangan;
7. penyelenggaraan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang perencanaan sosial budaya sesuai peraturan perundang-undangan;
8. penyelenggaraan kegiatan pelayanan dan administrasi di bidang perencanaan sosial budaya sesuai peraturan perundang-undangan;
9. pemberian saran dan pertimbangan kepada kepala Badan berkenaan dengan tugas dan fungsi di bidang perencanaan sosial budaya;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

10. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas di bidang perencanaan sosial budaya;
11. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan di bidang perencanaan sosial budaya sesuai peraturan perundang-undangan.

8. Kabid Perencanaan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah

1. Mengoordinasikan Penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah berupa RPJPD, RPJMD dan RKPD;
2. Mengoordinasikan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Perangkat Daerah;
3. Mengoordinasikan Pelaksanaan Musrenbang RPJPD, RPJMD dan RKPD;
4. Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRD terkait RPJPD, RPJMD dan RKPD;
5. Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan dengan DPRK terkait APBK;
6. Mengoordinasikan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan Perangkat Daerah Provinsi;
7. Mengoordinasikan Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Kegiatan K/L di Provinsi dan Kab/Kota;
8. Mengoordinasikan Dukungan Pelaksanaan Kegiatan Pusat untuk Prioritas Nasional;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

9. Mengoordinasikan Pelaksanaan Kesepakatan Bersama Kerjasama Antar Daerah;
10. Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Provinsi;
11. Mengoordinasikan Pembinaan teknis perencanaan kepada Perangkat Daerah Kabupaten.
12. Melaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Kabid Perencanaan dan Evaluasi Pembangunan

1. Menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah berdasarkan program kerja Badan serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawab yang ditetapkan agar tugas yang diberikan dapat berjalan efektif dan efisien;
3. Memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4. Menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah secara berkala sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk mencapai target kinerja yang diharapkan;
5. Menyusun konsep perumusan kebijakan dan petunjuk teknis pengelolaan data dan informasi dalam rangka penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku untuk bahan pimpinan mengambil keputusan;
6. Merancang konsep pengembangan Sistem Informasi Pembangunan Daerah (SIPD) sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku agar berjalan efektif;
7. Melakukan koordinasi dalam rangka pengendalian tahapan penyusunan Rencana Kerja (Renja) keseluruhan OPD dan kecamatan;
8. Melakukan pengkoordinasian dalam rangka penyusunan pertanggungjawaban (LKPJ) Gubernur;
9. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah dengan cara membandingkan antara rencana operasional dengan tugas-tugas yang telah dilaksanakan sebagai bahan laporan kegiatan dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

10. Menyusun laporan pelaksanaan tugas Bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas kinerja;
11. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.

10. Kasubbid Perencanaan Ekonomi

1. penyusunan program kerja di bidang perencanaan ekonomi.
2. penyiapan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan pembangunan ekonomi dan kerjasama pembangunan.
3. penyiapan bahan dan perumusan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan pertanian, kehutanan, perikanan dan kelautan.
4. pengkoordinasian dan pembinaan teknis di bidang perencanaan ekonomi.
5. pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang perencanaan ekonomi sesuai peraturan perundang-undangan.
6. penyelenggaraan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang perencanaan ekonomi sesuai peraturan perundang-undangan.
7. penyelenggaraan kegiatan pelayanan dan administrasi di bidang perencanaan ekonomi sesuai peraturan perundang-undangan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

8. pemberian saran dan pertimbangan kepada kepala Badan berkenaan dengan tugas dan fungsi di bidang perencanaan ekonomi.
9. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas di bidang perencanaan ekonomi.
10. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan di bidang perencanaan ekonomi sesuai peraturan perundang-undangan.

11. Kasubbid Perencanan Pembangunan

1. Melaksanakan koordinasi internal Bappeda
2. Menerima, menelaah hasil rapat selanjutnya, memerintahkan dan memberikan arahan tindak lanjut kepada pengolah/ penyaji data.
3. Mengumpulkan, melengkapi dan menyajikan data, bahan dan materi yang diperlukan dan memproses SK tim dan melaporkan kepada kasubbag.
4. Menerima data, bahan, dan materi dan SK Tim, selanjutnya mengkoordinasikan pelaksanaan orientasi Tim dan penyusunan agenda kerja Tim dan melaporkan hasil persiapan penyusunan RPJP kepada kepala melalui Kepala Bidang dan sekretaris.
5. Mencermati Laporan selanjutnya menindaklanjuti dengan proses penyusunan Rancangan Awal RPJP.
6. Mengkoordinasikan Tim dalam Penyusunan dan Penyajian Rancangan Awal RPJP dan melaporkan hasil kepada kepala.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

12. Kasubbid Perencanaan SDA

1. Inventarisasi sumber daya alam: Dalam hal ini memerlukan/menghendaki:
   - evaluasi secara kontinu status SDA,
   - alat dan teknologi untuk menggunakan dan memlihara SDA serta kebtuhan jangka pendek/jangka panjang
2. Perencanaan pengembangan
   - Program dasar untuk alokasi dan penggunaan SDA
   - Memelihara keseimbangan ekologi
   - Mengembangkan perumahan, industri dan pertanian untuk kebutuhan sekarang dan masa datang

13. Kasubbid Pelaporan dan Evaluasi Pembangunan

1. Penyusunan dan atau perbaikan Rencana Strategis IPDN;
2. Mendesain dan menyusun restrukturisasi program dan kegiatan;
3. Membuat kontrak kinerja;
4. Membuat penetapan kinerja tahunan;
5. Membuat penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU);
6. Membuat Fakta Integritas;
7. Membuat Rencana Kinerja Tahunan;
8. Membuat Laporan Kinerja Triwulanan berdasarkan PP 39 Tahun 2006 untuk satuan kerja IPDN Kampus Pusat dan merekap 7 Laporan Kinerja Triwulanan satuan kerja IPDN Kampus Daerah;

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

9. Membuat Laporan Kinerja Semesteran untuk satuan kerja IPDN Kampus Pusat dan merekap 7 Laporan Kinerja Triwulanan satuan kerja IPDN Kampus Daerah;
10. Menyiapkan bahan penyusunan/format evaluasi dan pelaporan kegiatan unit kerja dan satuan kerja;
11. Menghimpun, menyusun dan menganalisis laporan pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja dan satuan kerja;
12. Menyiapkan dan melaksanakan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran;
13. Menghimpun, menyusun dan mengkoordinasikan penyusunan LAKIP;
14. Merencanakan, menyusun, pelaksanaan kegiatan dan pelaporan kegiatan Bagian Perencanaan;
15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan Kepala Bagian Perencanaan.

4.2 Karakteristik Responden

Identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklarifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klarifikasi pegawai tersebut.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang di terima, diperoleh berbagai informasi mengenai pegawai. Berikut ini adalah tabel mengenai pegawai berdasarkan jenis kelamin.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	16	53%
2	Perempuan	14	47%
	Total	**30**	**100%**

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dimana pegawai kantor BAPPEDA berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 16 orang atau 53%. Sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 47%. Dibagian bidang ekonomi berjumlah 3 Laki-laki dan 4 Perempuan, Bidang pemerintahan dan kesejahteraan rakyat berjumlah 5 Laki-laki dan 3 Perempuan, Bidang tata ruang dan prasarana wilayah berjumlah 2 Laki-laki dan 3 Perempuan, Bidang pengendalian berjumlah 3 Laki-laki dan 4 Perempuan, Bidang pendanaan pembangunan berjumlah 3 Laki-laki dan 3 Perempuan. Dari hasil ini menjelaskan bahwa pekerjaan pada kantor BAPPEDA memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga pekerja pegawai laki-laki lebih banyak dibanding pegawai perempuan.

4.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologi, individual norma yang memperlihatkan derajat perkembangan. Komposisi pegawai menurut klarifikasi rentang usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Pegawai	Frekuensi	Persentse
1	20-30 tahun	8	27%
2	31-40 tahun	12	40%
3	41-50 tahun	10	33%
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas pegawai kantor BAPPEDA di dominasi oleh pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun dengan berjumlah 12 atau 40%. Artinya kantor tersebut memilih tenaga pekerjanya berdasarkan usia produktif dimana pada usia tersebut sangat bagus dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu tugas dan tanggung jawab pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diterima, diperoleh berbagai informasi mengenai pegawai. berikut ini adalah tabel mengenai pegawai berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 tahun	12	40%
2	6-10 tahun	10	33%
3	>10 tahun	8	27%
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan tabel diatasdapat terlihat bahwa jumlah yang memiiki masa kerja yang paling banyak adalah lama bekerjanya >5 Tahun dengan jumlah 12 orang atau, 40%. Masa kerja tersebut akan sangat berpengaruh kepada pegawai kantor, karena dengan semakin lama bekerja maka pegawai semakin dapat meningkatkan semangat yang dihasilkan dalam kantor dan akan menjadi salah satu penilaian pegawai didalam melaksankan pekerjaan.

4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan data yang diterima, diperoleh berbagai informasi mengenai pegawai. berikut ini adalah tabel mengenai pegawai berdasarkan Pendidikan terakhir:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	**S2**	4	13%
2	**S1**	23	77%
3	**D3**	3	10%
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa Sebagian besar pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur yang berpendidikan S2 yang berjumlah 4 orang atau 13,3%, kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 23 orang atau 76,6%, dan selanjutnya yang berpendidikan D3 berjumlah 3 orang atau 10%. Dimana Kantor BAPPEDA ini kita bisa lihat Pendidikan S1 yang berjumlah 23 orang atau 77%

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

yang artinya pendidkan tersebut dominan dalam kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

4.3 Uji validitas dan Reabilitas

4.3.1 Uji Validitas

4.3.1.1 Convergent Validity

Model pengukuran menunjukan bagaimana variabel manifest tau observed variabel mempersentasekan variabel laten untuk diukut. convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Ukuran refleksif individual dilakukan berkolerasi jika nilai lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Laten). Dari hasil analisis model pengukuran fdiatas, diketahui bahwa semua variabel manifes nilai factor loading nya >0,70. Sehingga sudah memenuhi untuk rule of thumb nya.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X)

Konstruk Eksogen (Konflik Kerja)	Kode Item	Loading Factor	Kesimpulan
Faktor Pribadi	X1	**0.895**	Valid
	X2	**0.850**	Valid
	X3	**0.863**	Valid
	X4	**0.791**	Valid
Komunikasi Kerja	X5	**0.840**	Valid
	X6	**0.855**	Valid
	X7	**0.803**	Valid
	X8	**0.783**	Valid
Struktur Organisasi	X9	**0.843**	Valid
	X10	**0.925**	Valid
	X11	**0.794**	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel menunjukkan semua variabel manifest nilai loading faktornya > 0,70 sehingga tidak perlu ada variabel manifest yang dikeluarkan dari model.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Konstruk Mediasi (Semangat Kerja)	Kode Item	Loading Factor	Kesimpulan
Naiknya Produktivitas Pegawai	Y1	**0.909**	Valid
	Y2	**0.822**	Valid
	Y3	**0.835**	Valid
	Y4	**0.815**	Valid
Kegairahan Kerja	Y5	**0.815**	Valid
	Y6	**0.763**	Valid
	Y7	**0.870**	Valid
Kerja Sama	Y8	**0.914**	Valid
	Y9	**0.893**	Valid

Sumber: data primer dioalah 2022

Tabel nilai loading factor variabel mediasi kinerja juga menunjukkan semua variabel manifest nilai loading faktornya > 0,70 sehingga semua variabel manifest telah memenuhi kaidah model pengukuran dan bisa dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

4.3.1.2 Diseriminant Validity

Discriminan validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. Discriminan Validity dilihat meelalui *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelai antar konstruk dengan indikatornya dan indicator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai square roof of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.7 Nilai AVE

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Konflik Kerja	**0.708**
Semangat Kerja	**0.722**

Sumber: data primer diolah 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandiingan nilai akar AVE variabel lebih besar disetiap masing-masing korelasi antar variabel. Jika nilai kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dalam model, maka dikatakan memilih nilai discriminant validity yang baik.

Syarat selanjutnya adalah akar kuadrat dari AVE untuk setiap variabel harus lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat AVE untuk setiaap konfigurasi lebih besar dari nilai korelasi antar kofigurasi laiinya dalam model. Oleh karena itu, skor validitas diskriminantinnya baik.

Tabel 4.8 Discriminant Validity

	Konflik Kerja	Semangat Kerja
Konflik Kerja	**0.945**	
Semangat Kerja	**0.820**	**0.850**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.8, nilai cross loading pada masing-masing item memiliki nilai > 0.70, dan juga pada masing-masing item memiliki nilai paling

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

besar saat dihubungkan dengan variabel laternya dibandingkan dengan Ketika dihubungkan dengan variabel later lain. Hal ini memungkinkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel laternya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Selain melihat nilai dari factor loading setiap konstruk sebagai uji validitas dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabitas. Uji reliabitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur realibitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan du acara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reability. Namun, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Compositic Reability.

Tabel 4.9 Uji Reabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Konflik Kerja	**0.958**	**0.964**
Semangat Kerja	**0.951**	**0.959**

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian realibilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha maupun Composite Reability nilainya > 0,70. Oleh karena ittu, dapat disimpilkan bahwa variabel-variabel yang

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

diujikan valid dan juga reliable, sehingga dapat diajukan untuk menguji model structural.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.4.1 Analisis Deskriptif Konflik Kerja (X)

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator Konflik kerja kepada responden.

1. **Faktor Pribadi**

   Merupakan faktor yang berkaitan dengan bahasa nonverbal yang terdiri atas sistem nilai individual, kedispilinan kerja, sikap kerja, kemampuan intelektual

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi factor pribadi pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. Sistem Nilai Individual Yang Berkaitan Dengan Bidang Pekerjaan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang Sistem Individual yang berkaitan dengan bidang pekerjaan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Tabel 4.10 Sistem Nilai Individual Yang Berkaitan Dengan Bidang Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	9	30%
4	Setuju	11	37%
3	Kurang Setuju	7	23%

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2	Tidak Setuju	3	10%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 11 dengan tingkat persentase 37%,9 orang menjawab dengan sangat setuju dengan tingkat 30%, 7 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 23%,3 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 10%. Hasil resonden dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab setuju, ini berarti pegawai telah mengerti mengenai sistem nilai individual yang diterapkan kantor untuk pegawai BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah).

b. Pegawai Mengikuti Aturan Yang Berlaku

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang Pegawai mengikuti aturan yang berlaku di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Tabel 4.11 Pegawai Mengikuti Aturan Yang Berlaku

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Baik	11	37%
4	Baik	7	23%
3	Kurang Baik	9	30%
2	Tidak Baik	3	10%
1	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat baik yaitu sebanyak 11 dengan tingkat persentase 37%,7 orang menjawab dengan baik dengan tingkat 23%,9 orang menjawab kurang baik dengan persentase 30%,3 orang menjawab tidak baik dengan tingkat persentase 10%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak baik berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai mematuhi peraturan yang ada pada kantor dan yang telah diterapkan.

c. Sikap Pegawai Mematuhi Atasan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang sikap pegawai mematuhi aturan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur:

Tabel 4.12 Sikap Pegawai Mematuhi Atasan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	11	37%
4	Setuju	9	30%
3	Kurang Setuju	7	23%
2	Tidak Setuju	3	10%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat setuju yaitu sebanyak 11 dengan tingkat persentase 37%,7 orang menjawab dengan setuju dengan tingkat 23%,9 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 30%,3

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 10%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Untuk membangun sebuah organisasi menjadi maju dan besarmaka diperlukan adanya sikap positif dari anggotanya. Sikap yang positif ini yang menambah jualitas kerja anggota sehingga akan menghasilkan semangat kerja yang baik.

d. Kemampuan Intelektual Pegawai Sesuai Dibidang Pekerjaan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan Kemampuan Intelektual pegawai sesuai dibidang pekerjaan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur:

Tabel 4.13 Kemampuan Intelektual Pegawai Sesuai Di Bidang Pekejaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Sesuai	13	43%
4	Sesuai	5	17%
3	Kurang Sesuai	11	37%
2	Tidak Sesuai	1	3%
1	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat sesuai yaitu sebanyak 13 dengan tingkat persentase 43%,5 orang menjawab dengan sesuai dengan tingkat 17%,11 orang menjawab kurang sesuai dengan persentase 37%, 1 orang menjawab tidak sesuai dengan tingkat persentase 3%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

yang memilih kriteria tersebut. Kemampuan intelektual dalam bekerja tentunya akan menjadi sebuah kebanggaan tersendiri untuk pegawai terlebih untuk kantor.

2. Komunikasi Kerja

Yaitu komunikasi yang berlangsung terhadap orang orang yang membagikan informasi baik dari atasan terhadaa bawahan maupun terhadap rekan kerja.

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi Komunikasi Kerja pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini

a. Pimpinan Dan Pegawai Sering Terjadi Kesalahpamahan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan Pimpinan dan pegawai sering terjadi kesalahpamahan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur:

Tabel 4.14 Pimpinan Dan Pegawai Sering Terjadi Kesalahpamahan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Sering	12	40%
4	Sering	5	17%
3	Jarang	10	33%
2	Tidak Pernah	3	10%
1	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat sering yaitu

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

sebanyak 12 dengan tingkat persentase 40%,5 orang menjawab dengan sering dengan tingkat 17%,10 orang menjawab jarang dengan persentase 33%, 3 orang menjawab tidak pernah dengan tingkat persentase 10%, sedangkan untuk kriteria tidak pernah sama sekali berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai mengalami kesalahpahaman dalam bekerja pada kategori sangat sering. Hal ini karena mereka sangat menghargai jika adanya permasalahan yang terjadi didalam kantor.

b. Pegawai Sering Terjadi Perbedaan Pendapat

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan pegawai sering terjadi perbedaan pendapat di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur:

Tabel 4.15 Pegawai Sering Terjadi Perbedaan Pendapat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Sering	8	27%
4	Sering	12	40%
3	Jarang	9	30%
2	Tidak Pernah	1	3%
1	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat sering yaitu sebanyak 8% dengan tingkat persentase 27%, responden menjawab p1aling banyak sering yaitu sebanyak 12 dengan tingkat 40%,9 orang menjawab jarang dengan persentase 30%, 1 orang menjawab tidak pernah dengan tingkat persentase 3%, sedangkan untuk kriteria

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

tidak pernah sama sekali berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Ini menujukkan terjadinya perbedaan pendapat dan akan menimbulkan konflik dalam bekerja dan akan menurunkan hasil semangat kerja pegawai.

c. Dalam Bekerja Sering Terjadi Adanya Bahasa Yang Kurang Dimengerti

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan Dalam bekerja sering terjadi adanya Bahasa yang kurang dimengerti di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur:

Tabel 4.16 Dalam Bekerja Sering Terjadi Adanya Bahasa Yang Kurang Dimengerti

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Sering	12	40%
4	Sering	5	17%
3	Jarang	11	37%
2	Tidak Pernah	2	6%
1	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat sering yaitu sebanyak 12% dengan tingkat persentase 40%, responden menjawab sering yaitu sebanyak 5 dengan **tingkat** 17%,11 orang menjawab jarang dengan persentase 37%, 2 orang menjawab tidak pernah dengan tingkat persentase 6%, sedangkan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

untuk kriteria tidak pernah sama sekali berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut

Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai sudah mengetahui dan menggunakan Bahasa yang kurang dimengerti, pegawai tentunya tidak menggunakan Bahasa daerah asal dimana pegawai ini berasal. Namun sayangnya masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menggunakan Bahasa yang mudah dimengerti oleh lawan bicaranya.

d. Pegawai Melakukan Kesalahan Komunikasi Dalam Menyampaikan Informasi Kepada Rekan Kerja

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan Pegawai melakukan kesalahan komunikasi dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung :

Tabel 4.17 Pegawai Melakukan Kesalahan Komunikasi Dalam Menyampaikan Informasi Kepada Rekan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Sering	9	30%
4	Sering	10	33%
3	Jarang	8	27%
2	Tidak Pernah	3	10%
1	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat sering yaitu sebanyak 9% dengan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

tingkat persentase 30%, responden menjawab paling banyak sering yaitu sebanyak 10 dengan tingkat 33%,8 orang menjawab jarang dengan persentase 27%, 3 orang menjawab tidak pernah dengan tingkat persentase 10%, sedangkan untuk kriteria tidak pernah sama sekali berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai melakukan kesalahan komunikasi dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja adanya beban pikiran yang sedang dihadapi sehingga tidak memahami apa yang telah disampaikan dari pimpinan dan terjadi kesalahan penyampaian informasi.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah pola tentang hubungan antara berbagai komponen dan bagian organisasi.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Struktur organisasi pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. Pegawai Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Pimpinan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan Pegawai mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung :

Tabel 4.18 Pegawai Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Pimpinan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Baik	8	27%
4	Baik	11	37%
3	Kurang Baik	9	30%

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

2	Tidak Baik	2	6%
1	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat baik yaitu sebanyak 8% dengan tingkat persentase 27%, responden menjawab paling banyak baik yaitu sebanyak 11 dengan tingkat 37%,9 orang menjawab kurang baik dengan persentase 30%, 2 orang menjawab tidak baik dengan tingkat persentase 6%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak baik berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Maka dapat dilihat para pegawai memiliki strategi jika pimpinan memberikan tugas diluar jam kerjanya, para pegawai harus siap sedia dan kapanpun mereka bekerja.

b. Apakah Ketidaksesuain Tujuan Dengan Tugas Yang Diberikan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan apakah ketidaksesuaian tujuan dengan tugas yang diberikan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung :

Tabel 4.19 Apakah Ketidaksesuaian Tujuan Dengan Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Sesuai	7	23%
4	Sesuai	11	37%
3	Kurang Sesuai	8	27%
2	Tidak Sesuai	4	13%
1	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat sesuai yaitu sebanyak 7% dengan tingkat persentase 23%, responden menjawab paling banyak sesuai yaitu sebanyak 11 dengan tingkat 37%,8 orang menjawab kurang sesuai dengan persentase 27%, 4 orang menjawab tidak sesuai dengan tingkat persentase 13%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak sesuai berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Hasil ini menunjukkan dapat di analisis telah menunjukkan adanya keseimbangan dalam tujuan yang diberikan oleh pimpinan. Tujuan yang tidak sesuai dengan baik tentunya akan sangat mempengaruhi hasil dari semangat kerja pegawai.

c. Pimpinan Memberikan Tugas Dengan Keras Terhadap Bawahan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator Pimpinan memberikan tugas dengan keras terhadap bawahan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung:

Tabel 4.20 Pimpinan Memberikan Tugas Dengan Keras Terhadap Bawahan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	5	17%
4	Setuju	12	40%
3	Kurang Setuju	11	37%
2	Tidak Setuju	1	3%
1	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 5% dengan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

tingkat persentase 17%, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 12 dengan tingkat 40%,11 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 37%, 1 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 3%,1 sangat tidak setuju dengan tingkat persentase 3%. Hasil ini menunjukkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden berada pada kategori setuju, dengan Pimpinan memberikan tugas dengan keras terhadap bawahan yang telah diterapkan dikantor.

Tabel 4.21 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja

No	Variabel Konflik Kerja	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
	Faktor Pribadi						
1	Sistem Nilai individual	9	11	7	3	-	
	Nilai Bobot	**45**	**44**	**21**	**6**	**-**	**116**
2	Pegawai Mengikuti Aturan Yang Berlaku	**11**	**7**	**9**	**3**	**-**	
	Nilai Bobot	**55**	**28**	**27**	**6**	**-**	**116**
3	Sikap Pegawai Mematuhi Atasan	**11**	**9**	**7**	**3**	**-**	
	Nilai Bobot	**55**	**36**	**21**	**6**	**-**	**118**
4	Kemampuan Intelektual	**13**	**5**	**11**	**1**	**-**	
	Nilai Bobot	**65**	**20**	**33**	**2**	**-**	**120**
	Komunikasi Kerja						
5	Pimpinan Dan Pegawai Sering Terjadi Kesalahpamahan	**12**	**5**	**10**	**3**	**-**	
	Nilai Bobot	**60**	**20**	**30**	**6**	**-**	**116**

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

6	Pegawai Sering Terjadi Perbedaan Pendapat	**8**	**12**	**9**	**1**	**-**	
	Nilai Bobot	**40**	**48**	**27**	**2**	**-**	**117**
7	Dalam Bekerja Terjadi Bahasa Yang Kurang Dimengerti	**12**	**5**	**11**	**2**	**-**	
	Nilai Bobot	**60**	**20**	**33**	**4**	**-**	**117**
8	Pegawai Melakukan Kesalahan Komunikasi Dalam Menyampaikan Informasi Kepada Rekan Kerja	**9**	**10**	**8**	**3**	**-**	
	Nilai Bobot	**45**	**40**	**24**	**6**	**-**	**115**
	Struktur Organisasi						
9	Pegawai Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Pimpinan	**8**	**11**	**9**	**2**	**-**	
	Nilai Bobot	**40**	**44**	**27**	**4**	**-**	**115**
10	Apakah ketidaksesuaian tujuan dengan tugas yang diberikan	**7**	**11**	**8**	**4**	**-**	
	Nilai Bobot	**35**	**44**	**24**	**8**	**-**	**111**
11	Pimpinan Memberikan Tugas Dengan Keras Terhadap Bawahan	**5**	**12**	**11**	**1**	**1**	
	Nilai Bobot	**25**	**48**	**33**	**2**	**1**	**109**
Total Skor							**1161**
Skor Tertinggi							**120**
Skor Terendah							**109**

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kualitas dengan indikator Pekerjaan Berdasarkan Pendidikan Sebelumnya dengan skor terbanyak yaitu 120. Sedangkan yang paling terendah terletak pada dimensi waktu dengan indikator Pimpinan Memberikan Tugas Dengan Keras Terhadap Bawahan dengan skor 109.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal = ΣItem × bobot tertinggi × ΣResponden

=11 x 5 x 30 = 1650

Skor Minimal = Σitem × bobot tertinggi × ΣResponden

=11 x 1 x 30 = 330

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$$

$$= \frac{1650 - 330}{5}$$

= 264

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Variabel Konflik Kerja kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat ditentukan dibawah ini

Sangat Baik	=1650 – 1386
Baik	**= 1386 - 1122**
Kurang Baik	= 1122 – 858
Tidak Baik	= 858 – 594
Sangat Tidak Baik	= 594 – 330

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel konflik kerja pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur sebesar **1161** pada skala penelitian

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

skor tersebut berada pada rentang skala **1386 - 1122** yang termasuk kategori **Baik**. Hal ini biasanya pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) bekerja tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dan hasil tanggapan responden menilai bahwa mereka mengalami konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai.

4.4.2 Analisis Deskriptif Semangat Kerja(Y)

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator semangat kerja kepada responden

1. Naiknya Produktivitas Pegawai

Adalah suatu perbandingan kualitas dan juga kuantitas dari pekerja dalam suatu waktu tertentu agar bisa mencapai hasil ataupun prestasi kerja yang efisien dan efektif sesuai dengan sumber daya yang digunakannya.

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi Naiknya produktivitas pegawai pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. Pegawai Professional Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator Pegawai professional dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.22 Pegawai Professional Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	8	27%
4	Setuju	9	30%
3	Kurang Setuju	7	23%
2	Tidak Setuju	6	20%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 8% dengan tingkat persentase 27%, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 9 dengan tingkat 30%,7 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 23%, 6 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 20%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai professional dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tenang dalam bekerja dan tidak membawa masalah pribadi kedalam pekerjaannya.

b. Pegawai Menyelesaiakan Tugas Yang Diberi Pimpinan Dengan Tepat Waktu

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pegawai menyelesaiakan tugas yang diberi pimpinan dengan tepat waktu di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.23 Pegawai Menyelesaiakan Tugas Yang Diberi Pimpinan Dengan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Baik	11	37%
4	Baik	10	33%
3	Kurang Baik	7	23%
2	Tidak Baik	2	7%
1	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat baik yaitu sebanyak 11% dengan tingkat persentase 37%, responden menjawab baik yaitu sebanyak 10 dengan tingkat 33%,7 orang menjawab kurang baik dengan persentase 23%, 2 orang menjawab tidak baik dengan tingkat persentase 7%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak baik berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan tidak banyak ngobrol dan mengikuti aturan dikantor.

c. Pegawai Berdiskusi Agar Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan Cepat Terselesaikan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pegawai berdiskusi agar pekerjaan yang diberikan pimpinan cepat terselesaikan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.24 Pegawai Berdiskusi Agar Pekerjaan Yang Diberikan Pimpinan Cepat Terselesaikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	7	23%
4	Setuju	10	33%
3	Kurang Setuju	8	27%
2	Tidak Setuju	5	17%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari tabel responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 23%, 10 orang responden menjawab paling banyak setuju dengan tingkat persentase 33%, 8 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 27%, 5 orang responden menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 17%. Hasil ini menunjukkan bahwa mempercepat pekerjaan dalam bekerja pada kategori setuju. Pegawai berdisukusi untuk memberi saran atau masukan terhadap satu sama lain untuk menemukan solusi agar pekerjaan cepat terselesaikan.

d. Pegawai Datang Tepat Waktu

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pegawai datang tepat waktu di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Tabel 4.25 Pegawai Datang Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	3	10%
4	Setuju	14	47%
3	Kurang Setuju	10	33%

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU

2	Tidak Setuju	3	10%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari tabel responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 10%, 14 orang responden menjawab paling banyak setuju dengan tingkat persentase 47%, 10 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 33%, 3 orang responden menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 10%. Hasil ini menunjukkan bahwa masuk kerja tepat waktu dalam bekerja pada kategori setuju. Hasil ini menunjukkan karena seluruh pegawai ingin ketetapan pada saat dating dan pulang bekerja.

2. Kegairahan Kerja

Pegawai yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti karyawan tersebut memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang Kegairahan Kerja pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. Gaji Yang Diberikan Pimpinan Di Atas UMR

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator Gaji yang diberikan pimpinan cukup di atas UMR di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.26 Gaji Yang Diberikan Pimpinan Diatas UMR

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	9	30%
4	Setuju	11	37%
3	Kurang Setuju	8	27%
2	Tidak Setuju	1	3%
1	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 9% dengan tingkat persentase 30%, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 11 dengan tingkat 37%,8 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 27%, 1 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 3%, 1 orang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat 3%. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji yang cukup dalam bekerja pada kategori setuju. Dengan gaji yang diatas UMR membuat pegawai lebih semangat bekerja dan membuat kantor lebih maju dan lebih baik untuk kedepannya.

b. Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan Kebutuhan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Tabel 4.27 Gaji Yang Diberikan Sesuai Dengan Kebutuhan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	9	30%
4	Setuju	11	37%

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU

3	Kurang Setuju	7	23%
2	Tidak Setuju	2	7%
1	Sangat Tidak Setuju	1	3%
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 9% dengan tingkat persentase 30%, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 11 dengan tingkat 37%,7 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 23%, 2 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 7%, 1 orang menjawab sangat tidak setuju dengan tingkat 3%. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji yang cukup dalam bekerja pada kategori setuju. Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan kemampuan pegawai dalam bekerja dan aturan yang sudah diterapkan oleh kantor.

c. Pimpinan Menempatkan Posisi Dengan Kemampuan Pegawai

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator Pimpinan menempatkan posisi dengan kemampuan pegawai di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Tabel 4.28 Pimpinan Menempatkan Posisi Dengan Kemampuan Pegawai

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	10	33%
4	Setuju	8	27%
3	Kurang Setuju	7	23%
2	Tidak Setuju	5	17%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat setuju yaitu sebanyak 10% dengan tingkat persentase 33%, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 8 dengan tingkat 27%,7 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 23%, 5 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 17%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pimpinan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan mengikuti aturan yang telah diterpkan pada kantor

3. Kerja Sama

Kerjasama pada intinya menunjukkan adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang Kegairahan Kerja pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. Dengan Penuh Tanggung Jawab, Pegawai Dan Rekan Tim Kerja Menyelesaikan Pekerjaan Secara Bersama Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditentukan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator Dengan penuh tanggung jawab,pegawai dan rekan tim kerja menyelesaikan pekerjaan secara bersama sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.29 Dengan Penuh Tanggung Jawab Pegawai Dan Rekan Tim Kerja Menyelesaikan Pekerjaan Secara Bersama Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditentukan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	12	40%
4	Setuju	8	27%
3	Kurang Setuju	7	23%
2	Tidak Setuju	3	10%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab paling banyak sangat setuju yaitu sebanyak 12% dengan tingkat persentase 40%, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 8 dengan tingkat 27%,7 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 23%, 3 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 10%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Sebelum bekerja sudah diingatkan mempunyai tanggung jawab itu penting dan memiliki rekan kerja yang penuh tanggung jawab juga itu sangat penting agar pekerjaan yang disudah berjalan bisa terselesaikan dengan baik.

b. Pegawai Bersedia Membantu Mengerjakan Pekerjaan Rekan Kerja Sesuai Kemampuan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pegawai bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

kemampuan di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Tabel 4.30 Pegawai Bersedia Membantu Mengerjakan Pekerjaan Rekan Kerja Sesuai Dengan Kemampuan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	7	23%
4	Setuju	11	37%
3	Kurang Setuju	9	30%
2	Tidak Setuju	3	10%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		**30**	**100%**

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 30 orang, responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 7 dengan tingkat persentase 23%, responden menjawab paling banyak setuju yaitu sebanyak 11 dengan tingkat 37%,9 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 30%, 3 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 10%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Didalam bekerja kita harus saling membantu sesuai kemampuan diri sendiridan membantu sesama rekan kerja adalah hal yang sangat bagus, hal yang sangat disukai kantor karena dengan bekerjasama sesama rekan **kerja bisa mebuat kantor lebih baik.**

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 4.31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja

No	Variabel Semangat Kerja	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
	Naiknya Produktivitas Kerja						
1	Pegawai professional dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan	8	9	7	6	-	
	Nilai Bobot	**40**	**36**	**21**	**12**	**-**	**109**
2	Pegawai menyelesaiakan tugas yang diberi pimpinan dengan tepat waktu	**11**	**10**	**7**	**2**	**-**	
	Nilai Bobot	**55**	**40**	**21**	**4**	**-**	**120**
3	Pegawai berdiskusi agar pekerjaan yang diberikan pimpinan cepat terselesaikan	**7**	**10**	**8**	**5**	**-**	
	Nilai Bobot	**35**	**40**	**24**	**10**	**-**	**109**
4	Pegawai datang tepat waktu	**3**	**14**	**10**	**3**	**-**	
	Nilai Bobot	**15**	**56**	**30**	**6**	**-**	**107**
	Kegairahan Kerja						
5	Gaji yang diberikan pimpinan di atas UMR	**9**	**11**	**8**	**1**	**1**	
	Nilai Bobot	**45**	**44**	**24**	**2**	**1**	**116**
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan	**9**	**11**	**7**	**2**	**1**	
	Nilai Bobot	**45**	**44**	**21**	**4**	**1**	**115**
7	Pimpinan menempatkan posisi dengan kemampuan pegawai	**10**	**8**	**7**	**5**	**-**	
	Nilai Bobot	**50**	**32**	**21**	**10**	**-**	**113**
	Kerja Sama						

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

8	Dengan penuh tanggung jawab, pegawai dan rekan tim kerja menyelesaikan pekerjaan secara bersama sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan	**12**	**8**	**7**	**3**	**-**	
	Nilai Bobot	**60**	**32**	**21**	**6**	**-**	**119**
9	Pegawai bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuan	**7**	**11**	**9**	**3**	**-**	
	Nilai Bobot	**35**	**44**	**27**	**6**	**-**	**112**
Total skor							**1020**
Skor tertinggi							**120**
Skor terendah							**107**

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kualitas dengan indikator Pegawai menyelesaiakan tugas yang diberi pimpinan dengan tepat waktu dengan skor terbanyak yaitu 120. Sedangkan yang paling terendah terletak pada dimensi waktu dengan indikator Pegawai datang tepat waktu dengan skor 107.

Untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal = ΣItem × bobot tertinggi × ΣResponden

=9 x 5 x 30 = 1350

Skor Minimal = Σitem × bobot tertinggi × ΣResponden

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

=9 x 1 x 30 = 270

Rata-rata = $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$

= $\frac{1350 - 270}{5}$

= 216

Untuk mengetahui tingkat kategori Variabel Semangat Kerja pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dapat ditentukan dibawah ini

Sangat Baik	=1350 – 1134
Baik	**= 1134- 918**
Kurang Baik	= 918 - 702
Tidak Baik	= 702 – 486
Sangat Tidak Baik	= 486 - 270

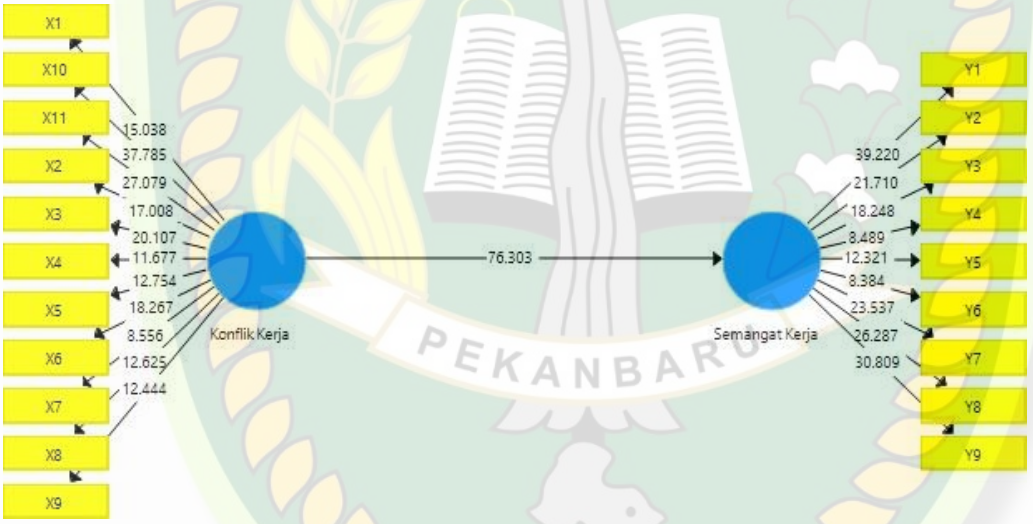
Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel Semangat Kerja pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur sebesar **1020** pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala **1134 - 918** yang termasuk kategori **Baik**. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa mereka mendapatkan semangat kerja yang baik dari konflik kerja.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.5 Hasil Hipotesis

4.5.1 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Evaluasi model struktual atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktual dievalusi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictivenness dengan menggunakan prosedur resampling seperti jackknifing dan bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

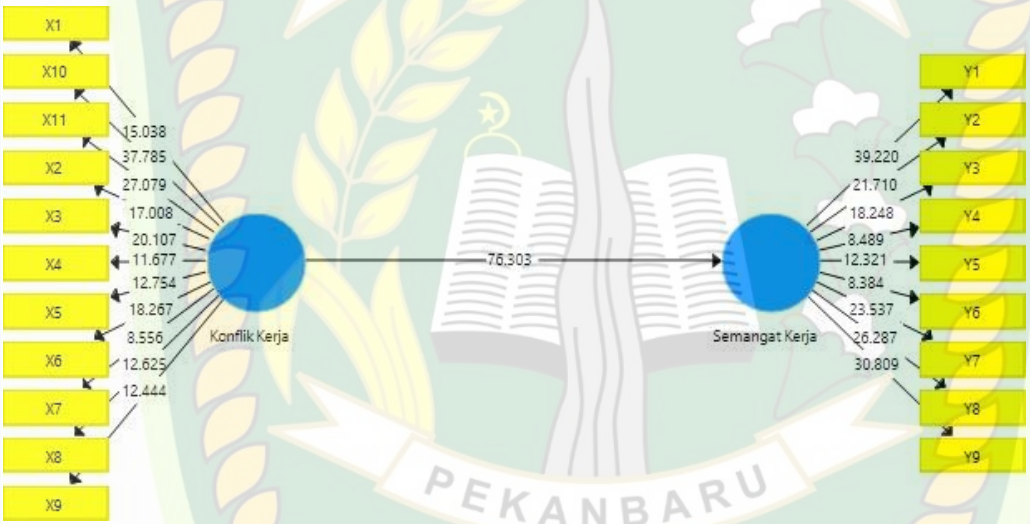
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
ISLAM RIAU

4.5.2 Analisis Pengaruh Langsung

Untuk mengatahui pengaruh antar variabel dilakukan metode bootstrapping. Pendekatan bootstrapping merepresentasi nonparametik untuk precision dan estimasi. Dalam metode PLS, pengembalian keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikasi (p value), dan nilai t table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikasi dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikasi t statistic. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikasi t statistik > 1,98 dan atau p value < 0,05 pada taraf signifikasi 5% (α 5%) maka hipotesis yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Gambar 4.2 Model Pengaruh Langsung



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4.32 *Path Coefficient* Model Pengaruh Langsung

Konstruk/Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Konflik Kerja -> Semangat Kerja	-0.947	-0.951	-0.012	-76.303	**0.000**

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Kesimpulan yang di dapat dalam pengujian pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja adalah bahwa:

Variabel konflik kerja mempunyai pengaruh negatif (O = -0.947) signifikan terhadap variabel semangat kerja berdasarkan pada T Statistik -76.303 > 1.98 dan P Value 0.000 < 0.05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja **terbukti.** Artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan oleh pegawai maka semangat kerja juga akan menurun dan berdampak pada kurang nya semangat kerja pegawai.

4.5.3 *Path Coefficient* Pengukuran R Square

Tabel 4.33 Path Coefficient Pengukuran R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Semangat Kerja	**0.898**	**0.895**

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa model pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja memberikan nilai sebesar 0.895, yang dapat diinterprestasikan bahwa variabilitas konstruk semangat kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk konflik kerja sebesar 89,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5.4 *Path Coefficient* Pengukuran F Square

Tabel 4.34 Path Coefficient Pengukuran F Square

	Konflik Kerja	Semangat Kerja
Konflik Kerja	-	**8.770**
Semangat Kerja	-	-

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa model pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja memberikan nilai sebesar 8.771, yang dapat diinterprestasikan bahwa variabilitas konstruk semangat kerja yang dapat

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

dijelaskan oleh variabilitas konstruk konflik kerja sebesar 87,7 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.5.5 Penghitungan Uji T

Tabel 4.35 Tabel Uji T

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,719	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	**1,701**	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
~	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

(Sugiyono, 2010; 372)

Berdasarkan perhitungan T-hitung pada T Statistic maka didapatkan nilai sebesar 76.303 untuk Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja , maka rumus untuk mencari T-hitung adalah sebagai berikut

Responden = 30

Taraf Signifikan = 5%

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DF = Degree Of Freedom (Nilai Derajat Bebas)

N = Jumlah Sampel

K= Jumlah Variabel

DF = N – K = 30 – 2 = 28

Untuk tahap selanjut nya ialah dengan mencari nilai T-tabel di setiap hipotesis yang ada pada penelitian ini

1. Terdapat pengaruh positif antara Konflik Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y) = 1,701

Berikut ini adalah hasil kesimpulan dari T-hitung > T-tabel

1. Variabel Konflik Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y), t-hitung adalah sebesar 76.303 > t-tabel 1,701 dengan tingkat signifikan 0,003 < 0,005 maka Hipotesis **berpengaruh signifikan**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Semangat Kerja (Y).

Keterangan:

1. Apabila T-hitung > T-tabel, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila T-hitung < T-tabel, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja

Variabel Konflik Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan (O = -0.947) dengan variabel Semangat Kerja. Nilai T Statistik pada hubungan variabel ini adalah -76.303 > 1.98 dan P Value 0.000 < 0.05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja **terbukti.** Artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan oleh pegawai maka semangat kerja juga akan menurun dan berdampak pada kurang nya semangat kerja pegawai

walaupun ada jawaban responden yang termasuk kategori rendah / kurang baik seperti indikator Pimpinan memberikan tugas dengan keras terhadap bawahan dan Saya dan pegawai lainnya datang tepat waktu dengan skor 109 dan 107 namun tidak membuat pengaruh yang cukup besar.

Dan juga di dukung dengan adanya nilai R Square 0.898, atau dapat dijelaskan sebagai 89,8% bahwa Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Dra. Rosniwaty Br Bangun, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal. Setelah dilakukan uji pada data yang diperoleh dari lapangan didapat hasilnya baik secara parsial maupun simultan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

variabel terikatnya. Dengan begitu instansi perlu memperhatikan keduanya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini mencerminkan bahwa konflik kerja terhadap semangat kerja pegawai mampu memperhatikan keduanya untuk meningkatkan semangat kerja terhadap pegawai.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut ini.

1. Konflik Kerja dapat disimpulkan bahwa konflik yang terjadi pada kantor kurang baik, pegawai memiliki tingkat semangat kerja yang baik sehingga kemunculan konflik kerja dalam dalam pekerjaan.
2. Semangat Kerja yang dihasilkan pada kantor BAPPEDA dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai yang dihasilkan baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para pegawai menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dalam pekerjaan yang diberikan.
3. Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor BAPPEDA. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji T Statistic dan Nilai R Square yang mana telah memenuhi syarat untuk signifikan dan didukung P Values dengan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.
4. Konflik kerja yang terjadi padakantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur tentunya memiliki dampak positif dan negatif, dampak yang terjadi jika adanya konflik para pegawai akan lebih mengintropeksikan diri untuk tidak

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

melakukan kesalahan anatara atasan kepada bawahan ataupun dengan rekan kerja.

5. Dihitung dari nilai R Square yang diterima sebesar 0.895 atau dapat dijelaskan sebagai 89,5% bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan walaupun R Square hanyalah nilai pendukung namun bisa berdampak dan memiliki pengaruh yang kuat juga seperti uji T Statistic melalui nilai P Values

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi pihak Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Tanjung Jabung Timur meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif dan dilihat dari hasil tanggapan responden yang mayoritas baik, namun masih terdapat beberapa hal yang harus dibenahi seperti pada variabel konflik kerja yang menunjukkan penilaian terendah yaitu *"Pimpinan memberikan tugas dengan keras terhadap bawahan"* kemudian pada variabel semangat kerja*"Saya dan pegawai lainnya datang tepat waktu"*. Maka disarankan pihak Kantor BAPPEDA agar dapat memberikan masukan yang baik terhadap pegawai sehingga mereka dapat meningkatkan semangat kerja yang lebih baik lagi.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2. Untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan responden dan indikator yang lebih banyak sehingga penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, baik variabel independent maupun intervening yang sekiranya dapat mempengaruhi tingginya semangat kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, I.G, 2015. "***Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara*** "

Arhipenn Yapentra (2015) "***Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Pertambangan Dan Energi"***. *Sekolah tinggi ilmu ekonomi riau (STIER) jln. HR. Subranitas 57 Panam Pekanbaru*

Agus prayitno DKK (2019) "***Pengaruh Konflik Kerja, Ambiguitas Peran, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***". *Magister manajemen, universitas dian nuswantoro semarang jalan imam bonjol no. 207 semarang 50131, Indonesia. Corresponding author*

Dra. Rosniwaty br bangun, DKK (2022) "***Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Sunggal***". *Article 2022. Mareko Lombu*

Fauji, Husni, 2013. "*Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Mandiri Environment".Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan, Bandung*.

Hasibuan (2011) ***Manajemen Sumber Daya Manusia.***

Hutama Sukses**.** Volume 5. nomor 2 tahun 2018

Kroitner dan kinichi (2012) *https://www.slideshare.net/andinihsafitri/konflik* kerja

Mulyadi, 2012."**Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam"**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Mursidah abu (2019) "***Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Wajo***". *April 2019. DOI:10.37888/borm.y2i1.123. License*

Tommy (2010) ***pengertian Konflik Kerja. Kajian Pustaka 2010//03 Konflik-Kerja.html***

Veithzal Rivai, & Sagala. (2015). ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi dan Teori ke Praktik***. *Penerbit Rajawali pers., Jakarta.*

Yohana Lasmaria DKK(2019) "***Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. Program Studi Manajemen***" *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) SULTAN AGUNG Jl. Surabaya No. 19, Pematangsiantar*

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya Riska Yanti Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang sedang melakukan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul **"Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Bappeda Tanjung Jabung Timur"**, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Serjana Ekonomi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner daftar pertanyaan terlampir. Kegiatan penelitian ini adalah merupakan kegiatan untuk kepentingan penelitian, dan daftar pertanyaan yang terlampir dalam angket digunakan untuk saran mengumpulkan data. Dengan demikian penulis sangat mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai kantor BAPPEDA Tanjung Jabung Timur dalam pengisian kuesioner.

Demikian atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk menisi kuesioner penelitian, saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 18 sept 2022

Hormat Saya

Riska Yanti

NPM: 185210200

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

a. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang jujur dan dengan keyakinan yang tinggi karena dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan informasi yang digunakan untuk penelitian ilmiah ini.
b. Berikan tanda centang (X) pada salah satu alternatif jawaban dari pertanyaan kuesioner ini yang Bapak/Ibu/ anggap paling benar dan sesuai yang dengan kenyataan yang sebelumnya. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
   5 : Sangat Setuju (SS)
   4 : Setuju (S)
   3 : Cukup Setuju (CS)
   2 : Tidak Setuju (TS)
   1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
c. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat dijaga kerahasiaannya dan atas pertisipasinya dalam memberikan jawaban diucapkan terima kasih.

III. DATA DIRI RESPONDEN

Nama : ……..

Umur : ……..

Jenis Kelamain : ……..

Pendidikan Terakhir :D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐

Masa Kerja : Th

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

IV. KONFLIK KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Dimensi faktor Pribadi					
1	Sistem nilai individual yang berkaitan dengn bidang pekerjaan					
2	Pegawai mengikuti aturan yang berlaku					
3	Sikap pegawai mematuhi atasan					
4	Kemampuan intelektual pegawai sesuai di bidang pekerjaan					
	Komunikasi Kerja					
1	Pimpinan dan pegawai sering terjadi kesalahpamahan					
2	pegawai sering terjadi perbedaan pendapat					
3	Dalam bekerja sering terjadi adanya Bahasa yang kurang dimengerti					
4	Pegawai melakukan kesalahan komunikasi dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja					
	Struktur Organisasi					
1	Pegawai mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan					
2	Dalam bekerja pegawai sering melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diberikan pimpinan					
3	Pimpinan memberikan tugas dengan keras terhadap bawahan					

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

V. SEMANGAT KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Dimensi Naiknya Produktivitas Pegawai					
1	Pegawai professional dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
2	Pegawai menyelesaiakan tugas yang diberi pimpinan dengan tepat waktu					
3	Pegawai berdiskusi agar pekerjaan yang diberikan pimpinan cepat terselesaikan					
4	Pegawai datang tepat waktu					
	Dimensi Kegairahan Kerja					
1	Gaji yang diberikan pimpinan cukup di atas UMR					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan					
3	Pimpinan menempatkan posisi sesuai dengan kemampuan pegawai					
	Dimensi Kerja Sama					
1	Dengan penuh tanggung jawab, pegawai dan rekan tim kerja menyelesaikan pekerjaan secara bersama sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan					
2	Pegawai bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuanny					

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI MILIK:
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LAMPIRAN 2 (Hasil Olahan SmartPLS Versi 3.0)

Frequencies

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	53	53	26,3
	Perempuan	14	47	47	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30 Tahun	8	27	27	27
	31 – 40 Tahun	12	40	40	67
	41 – 50 Tahun	10	33	33	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	70	40	40	40
	6 – 10 Tahun	25	33	33	73
	>10 Tahun	8	27	27	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	4	13	13	13
	S1	23	77	77	90
	D3	3	10	10	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	30	30	30
	Setuju	11	37	37	67
	Kurang Setuju	7	23	23	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	37	37	37
	Setuju	7	23	23	60
	Kurang Setuju	9	30	30	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	37	37	37
	Setuju	9	30	30	67
	Kurang Setuju	7	23	23	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	43	43	43
	Setuju	5	17	17	60
	Kurang Setuju	11	37	37	97
	Tidak Setuju	1	3	3	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	40	40	40
	Setuju	5	17	17	57
	Kurang Setuju	10	33	33	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	27	27	27
	Setuju	12	40	40	67
	Kurang Setuju	9	30	30	97
	Tidak Setuju	1	3	3	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	40	40	40
	Setuju	5	17	17	57
	Kurang Setuju	11	37	37	94
	Tidak Setuju	2	6	6	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

	Total	30	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	30	30	30
	Setuju	10	33	33	63
	Kurang Setuju	8	27	27	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	27	27	27
	Setuju	11	37	37	64
	Kurang Setuju	9	30	30	94
	Tidak Setuju	2	6	6	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	23	23	23
	Setuju	11	37	37	60
	Kurang Setuju	8	27	27	87
	Tidak Setuju	4	13	13	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	17	17	17
	Setuju	12	40	40	57
	Kurang Setuju	11	37	37	94

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

	Tidak Setuju	1	3	3	97
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	27	27	27
	Setuju	9	30	30	57
	Kurang Setuju	7	23	23	80
	Tidak Setuju	6	20	20	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	37	37	37
	Setuju	10	33	33	70
	Kurang Setuju	7	23	23	90
	Tidak Setuju	2	7	7	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	23	23	23
	Setuju	10	33	33	56
	Kurang Setuju	8	27	27	83
	Tidak Setuju	5	17	17	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	10	10	10

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

	Setuju	14	47	47	57
	Kurang Setuju	10	33	33	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	30	30	30
	Setuju	11	37	37	67
	Kurang Setuju	8	27	27	94
	Tidak Setuju	1	3	3	97
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	30	30	30
	Setuju	11	37	37	67
	Kurang Setuju	7	23	23	90
	Tidak Setuju	2	7	7	97
	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	33	33	33
	Setuju	8	27	27	60
	Kurang Setuju	7	23	23	83
	Tidak Setuju	5	17	17	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
ISLAM RIAU

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	40	40	40
	Setuju	8	27	27	67
	Kurang Setuju	7	23	23	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	23	23	23
	Setuju	11	37	37	60
	Kurang Setuju	9	30	30	90
	Tidak Setuju	3	10	10	100.0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	30	100.0	100.0	

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

LAMPIRAN 3

TABULASI RESPONDEN

KONFLIK KERJA											
No	**X.1**	**X.2**	**X.3**	**X.4**	**X.5**	**X.6**	**X.7**	**X.8**	**X.9**	**X.10**	**X.11**
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4
5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3
6	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
8	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4
9	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4
11	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
12	3	3	3	4	5	4	3	2	5	4	3
13	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	1
14	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
15	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
16	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
17	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3
20	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3
21	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
22	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
24	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
29	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

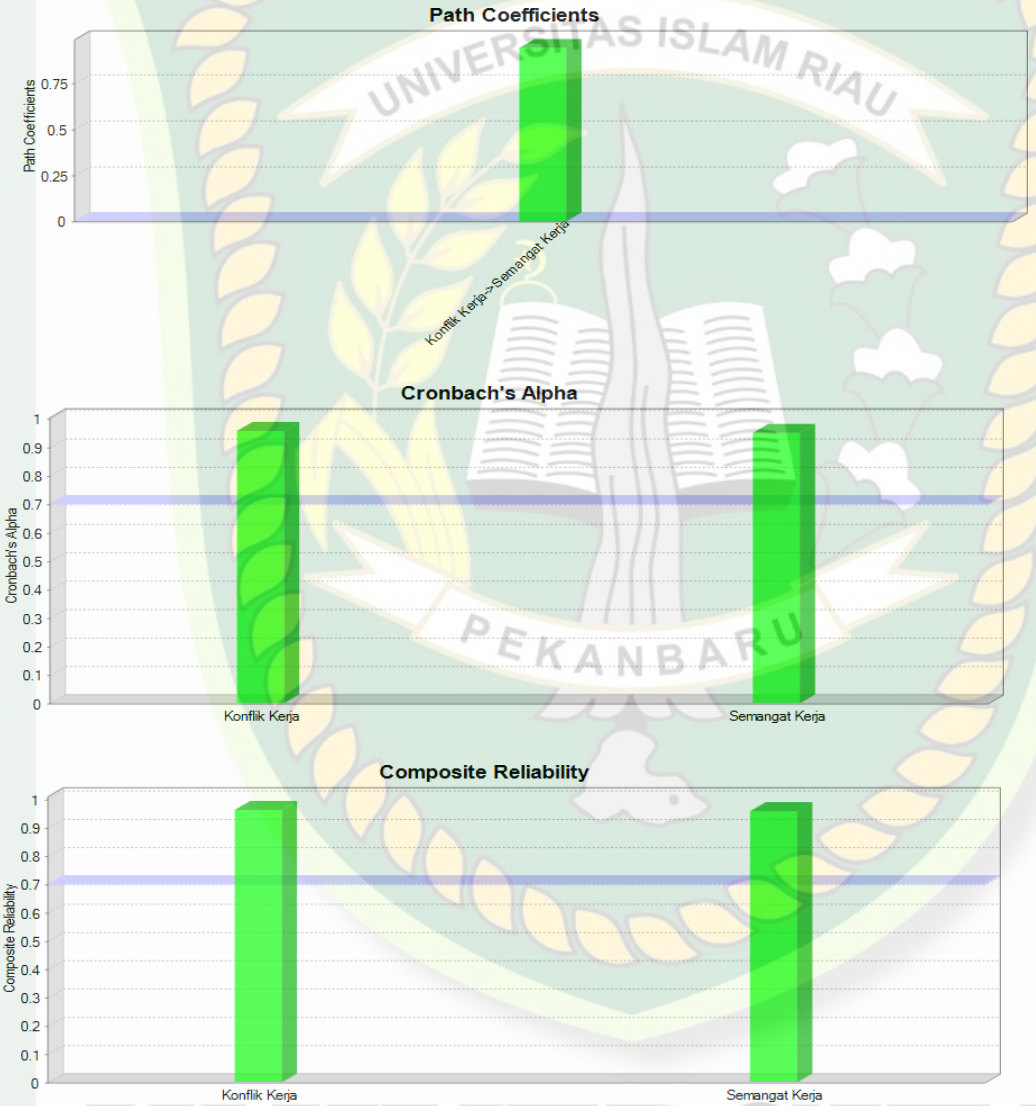
SEMANGAT KERJA									
No	**Y.1**	**Y.2**	**Y.3**	**Y.4**	**Y.5**	**Y.6**	**Y.7**	**Y.8**	**Y.9**
1	4	5	4	3	5	4	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	5	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	5	3
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	5	3
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4
10	4	4	5	4	3	5	4	5	5
11	3	2	3	3	2	3	2	3	3
12	2	3	2	2	4	3	3	3	3
13	2	3	3	2	3	3	2	3	3
14	3	3	3	3	3	4	3	2	2
15	3	3	2	3	3	3	2	3	3
16	2	4	2	3	4	3	2	3	3
17	2	3	4	2	3	5	3	3	3
18	2	2	3	3	1	2	3	2	2
19	3	3	2	3	3	2	3	2	2
20	2	5	2	3	3	1	2	3	3
21	5	5	5	4	5	4	5	5	5
22	5	5	5	4	5	4	4	5	5
23	5	5	5	4	5	4	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	4	4	4
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	4	4	5	5	5	4
28	4	5	5	4	5	5	5	5	4
29	5	5	4	5	4	5	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

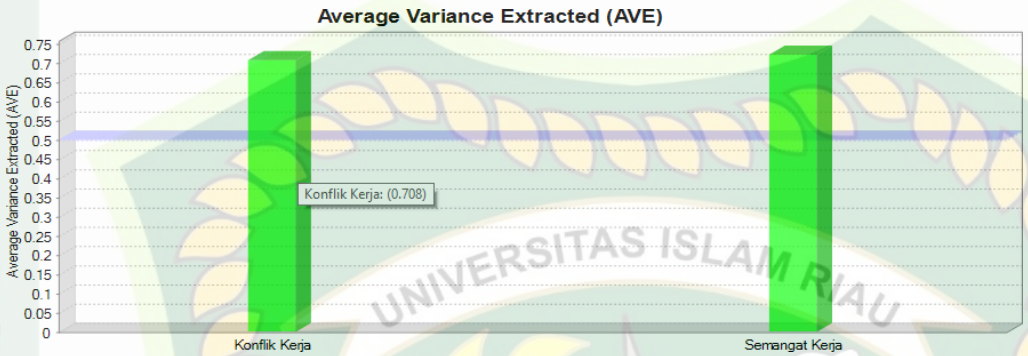
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

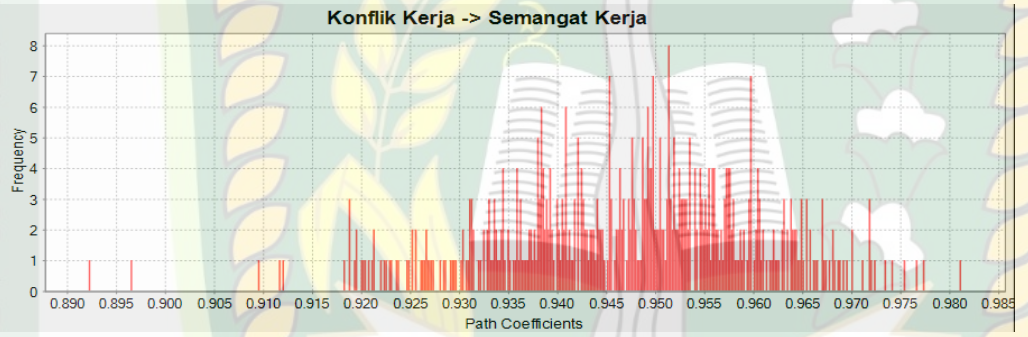
LAMPIRAN 4

Hasil Olahan Data SEM-PLS 3.0 2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU





Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran Gambar

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU