

## **PENGARUH KONFLIK, BEBAN KERJA FISIK DAN STRES KERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI**

*Dhea Fauzia S. Lapasulu<sup>1</sup>, Robiyati Podungge<sup>2</sup>, Syamsul B. Biki<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [www.deylapasulu@gmail.com](mailto:www.deylapasulu@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *This study aimed to investigate the impact of conflict, physical workload, and work stress of employee performance appraisals at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Gorontalo Province. The sampling technique used in this study was purposive sampling, with a total sample of 37 State Civil Apparatus (ASN) employess. This study employed a quantitative approach, collecting data through a questionnaire. The analytical testing method used in this research was multiple linear regression analysis. The data analysis method used the SPSS 23 software. Based on the analysis results, conflict had a significant impact on performance appraisal, whereas physical workload had no significant impact. Work stress, however, had a negative and significant impact on employee performance appraisal. Simultaneously, conflict, physical workload, and work stress impacted employee performance appraisal. The coefficient of determination was 52,9%, while the remaining 47,1% was impacted and explained by other variables not included in this study, such as experience, competence, supervisor support, work facilities, and organizational environment.*

**Keywords:** *Conflict, Physical Workload, Work Stress, Performance Appraisal*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh konflik, beban kerja fisik dan stres kerja terhadap penilaian kinerja pegawai pada satpol PP Provinsi Gorontalo. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 37 responden pegawai ASN. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan Teknik Pengumpulan data menggunakan Kuesioner (Angket). Pengujian analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis Rgresi Linear Berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa konflik berpengaruh dan signifikan terhadap penilaian kinerja, beban kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai. Secara simultan, konflik, beban kerja fisik dan stres kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai. Dengan koefisien determinasi sebesar 52,9% sedangkan sebesar 47,1% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti pengalaman, kompetensi, dukungan atasan, fasilitas kerja dan lingkungan organisasi.

**Kata Kunci:** **Konflik, Beban Kerja Fisik, Stress Kerja, Penilaian Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga SDM menjadi aspek utama yang perlu mendapatkan perhatian. SDM yang kompeten dan tangguh dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategis, mengatasi hambatan kerja, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang ada di dalamnya, karena SDM yang unggul akan lebih mampu menanggapi tantangan eksternal maupun internal yang dihadapi perusahaan (Yudhiansyah et al. 2023). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan instansi. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pengelolaan kinerja saat ini, tetapi juga pada pengembangan SDM jangka panjang.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki fungsi pelayanan publik. Pada konteks Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Provinsi Gorontalo, kinerja pegawai sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah. Namun,

berbagai faktor internal organisasi kerap memengaruhi kualitas kinerja tersebut, seperti konflik kerja, beban kerja fisik, dan stres kerja. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan berpotensi menghambat produktivitas pegawai apabila tidak dikelola secara tepat.

Konflik kerja dapat muncul akibat perbedaan kepribadian, ketidakjelasan peran, ataupun komunikasi yang tidak efektif. Menurut Mangkunegara (2017), konflik dalam organisasi sering dipicu oleh struktur kerja yang kompleks sehingga meningkatkan peluang terjadinya benturan tugas maupun persaingan antarbagian. Konflik yang tidak tertangani dengan baik dapat menurunkan disiplin, konsentrasi, serta efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga berdampak pada penilaian kinerja pegawai.

Selain konflik, beban kerja fisik menjadi salah satu tantangan bagi pegawai Satpol PP. Beban kerja fisik mencakup tuntutan fisiologis seperti aktivitas lapangan yang berat, kondisi lingkungan kerja yang keras, serta kebutuhan tenaga yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan kelelahan, stres, bahkan meningkatkan risiko kesalahan dalam bekerja (Hartati, Fathimahhayati, and Gunawan 2022). Kondisi ini pada akhirnya berpotensi menurunkan kualitas kinerja apabila tidak didukung oleh manajemen tugas yang proporsional.

Stres kerja juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi penilaian kinerja. Stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, sehingga menciptakan ketegangan emosional maupun fisik. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa stres kerja dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik pegawai sehingga berdampak langsung pada produktivitasnya. Pada Satpol PP Provinsi Gorontalo, tekanan pekerjaan yang tinggi, risiko di lapangan, serta tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu singkat menjadi penyebab utama meningkatnya stres kerja.



Grafik 1 Data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) di lingkungan Satpol PP Provinsi Gorontalo  
 Sumber Data: Dinas Satpol PP Linmas dan Kebakaran Provinsi Gorontalo  
 Periode Feb-Jun 2024

Fenomena penurunan kinerja juga tercermin melalui ketidakstabilan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang ada paada grafik 1. dalam beberapa bulan terakhir, yang menunjukkan adanya ketidakefektifan pengelolaan kinerja serta potensi permasalahan internal yang belum terselesaikan secara optimal. Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi penilaian kinerja pegawai Satpol PP, khususnya konflik kerja, beban kerja fisik, dan stres kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana konflik kerja, beban kerja fisik, dan stres kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan manajemen internal yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Satpol PP Provinsi Gorontalo, menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain asosiatif kausal. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 184 pegawai dengan jumlah tenaga kontrak 147 pegawai dan ASN 37 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan

*purposive sampling* yakni penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik. Maka, sampel yang digunakan adalah jumlah pegawai ASN yang berjumlah 37 pegawai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan 33 item yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis Regresi Linear Berganda yang di analisis menggunakan aplikasi SPSS 23.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian validitas ini peneliti menyebarkan kuisisioner pada Non-responden berisi 4 variabel dengan jumlah 33 pernyataan kepada 30 orang dengan karakteristik yang sama di Satpol PP Kota Gorontalo. Selanjutnya data diolah menggunakan SPSS 23. Jika data  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka data tersebut dikatakan valid, nilai dari  $r$  tabel didapatkan dari tabel rho yang dimana  $df = (n-2) = (30-2) = 28$  dan tingkat signifikansi 5% maka nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Kevalidan penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson product moment. Uji validitas dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

### Konflik (X1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1

<b>Konflik (X1)</b>			
Item Pernyataan	r – Hitung	r – Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.436	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.528	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.612	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.682	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.692	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.462	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.561	0,361	Valid

*Sumber : Data diolah SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel konflik kerja (X1) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel konflik kerja (X1) valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

### Beban Kerja Fisik (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2

<b>Beban Kerja Fisik (X2)</b>			
Item Pernyataan	r – Hitung	r – Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.399	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.683	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.404	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.510	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.582	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.673	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.441	0,361	Valid

*Sumber : Data diolah SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel beban kerja fisik (X2) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada

nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel beban kerja fisik (X2) valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

### Stress Kerja (X3)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X3

<b>Stres Kerja (X3)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r – Hitung</b>	<b>r – Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0.483	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.639	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.702	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.736	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.787	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.630	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.643	0,361	Valid

*Sumber: Data diolah SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel stres kerja (X3) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel stres kerja (X3) valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

### Penilaian Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Y

<b>Penilaian Kinerja (Y)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r – Hitung</b>	<b>r – Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0.801	0,361	Valid
Pernyataan 2	0.761	0,361	Valid
Pernyataan 3	0.742	0,361	Valid
Pernyataan 4	0.775	0,361	Valid
Pernyataan 5	0.265	0,361	Valid
Pernyataan 6	0.411	0,361	Valid
Pernyataan 7	0.655	0,361	Valid
Pernyataan 8	0.436	0,361	Valid
Pernyataan 9	0.609	0,361	Valid
Pernyataan 10	0.440	0,361	Valid
Pernyataan 11	0.711	0,361	Valid
Pernyataan 12	0.690	0,361	Valid

*Sumber : Data diolah SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data variabel penilaian kinerja (Y) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan seluruh nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel penilaian kinerja (Y) valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel dan bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Sebuah angket dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 dan

dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha < 0.6. Uji reliabilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Reliability Statistics				
	Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Keterangan
1	Konflik Kerja (X1)	7	0.723	0.6	Reliabel
2	Beban Kerja Fisik (X2)	7	0.711	0.6	Reliabel
3	Stres Kerja (X3)	7	0.760	0.6	Reliabel
4	Penilaian Kinerja (Y)	12	0.727	0.6	Reliabel

*Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa instrumen penelitian yang digunakan Reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti. Artinya, setiap item pernyataan pada variabel konflik kerja, beban kerja fisik, stres kerja, maupun penilaian kinerja mampu memberikan hasil yang stabil dan tidak berubah-ubah apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

### Uji Normalitas

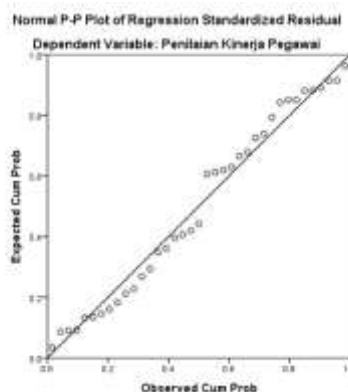
Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Fahmeyzan, Soraya, and Etmy 2018). Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dengan criteria pengujianya adalah jika nilai signifikansi > 0,05, maka data bersitribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak bersitribusi normal (Mardiatmoko 2020). Berikut merupakan hasil pengujian normalitas.

Tabel 6 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.80956425
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.080
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Data diolah SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka asumsi normalitas telah terpenuhi, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Pengujian normalitas residual juga dilakukan dengan menggunakan n normal probability plot, yang artinya jika titik-titik terkumpul disekitar garis lurus maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Berikut merupakan gambar normal probability plot yang dihasilkan dari model regresi.



Gambar 1 *Normal Probability Plot*  
 Sumber: Data diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel konflik kerja, beban kerja fisik, stres kerja dan penilaian kinerja menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar disekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variation Inflation Factor), jika nilai Tolerance > 0.1 atau nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

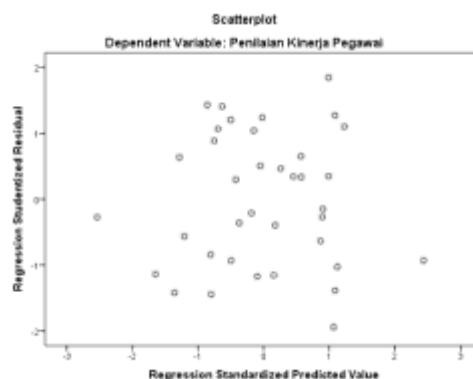
Model	Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1 > Y	Konflik Kerja	0.930	1.076	Tidak terjadi Multikolinieritas
X2 > Y	Beban Kerja Fisik	0.766	1.306	Tidak terjadi Multikolinieritas
X3 > Y	Stres Kerja	0.818	1.223	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variable konflik kerja, beban kerja fisik dan stres kerja memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00 dan tolerance yang lebih besar dari 0,1. Maka, konflik kerja, beban kerja fisik dan stres kerja tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot dimana apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y dan tidak ada pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan.



Gambar 2 *Scatterplot*  
 Sumber : Data diolah SPSS 23 (2025)

Berdasarkan Gambar, dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan kerangka teoritis serta hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, pengujian ini dilakukan metode ilmiah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian (Ghozali, 2018), digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hubungan variabel dependen dengan independent bisa dilihat dengan persamaan berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Penilaian Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = Konflik Kerja

$X_2$  = Beban Kerja Fisik

$X_3$  = Stres Kerja

$b$  = Koefisien Regresi

$e$  = Kesalahan Prediksi

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.643	10.748		3.409	.002
	Konflik Kerja	.679	.327	.331	2.074	.046
	Beban Kerja Fisik	.266	.341	.137	.779	.441
	Stres Kerja	-.799	.383	-.355	-2.086	.045

a. Dependent Variable: Penilaian Kinerja Pegawai

*Sumber : Data diolah SPSS 23 (2025)*

Penyelesaian :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$= 36,643 + 0,679 + 0,266 + (-0,799) + e$$

Nilai konstanta sebesar 36,643 merupakan penilaian kinerja tetap pada Satpol PP Provinsi Gorontalo yang diamati apabila tidak terdapat pengaruh variabel dari variabel konflik kerja, beban kerja fisik, dan stres kerja.

Nilai Unstandardized Coefficients konflik kerja sebesar 0,679. Koefisien regresi variabel konflik kerja sama dengan nol, yang berarti apabila konflik kerja sama dengan nol, maka setiap kenaikan satuan, variabel konflik kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja sebesar 0,679. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Unstandardized Coefficients beban kerja fisik sebesar 0,266. Koefisien regresi variabel beban kerja fisik sama dengan nol, yang berarti apabila beban kerja fisik sama dengan nol, maka setiap kenaikan satuan, variabel beban kerja fisik akan mempengaruhi penilaian kerja sebesar 0,266. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Unstandardized Coefficients stress kerja sebesar (-0,799). Koefisien regresi variabel stress kerja sama dengan nol, yang berarti apabila stress kerja sama dengan nol, maka setiap kenaikan satuan, variabel stress kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja sebesar (-0,799). Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Statistik T ( Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable independent terhadap variable dependen (Ghozali 2018). Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a) Jika nilai t hitung < t tabel dan jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima, artinya variable independent secara parsial tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

b) Jika nilai t hitung > t tabel dan jika probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak, artinya variable independent secara parsial mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

Tabel 9 Hasil Uji Statistik t

Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
	Beta			
Konflik Kerja (X1)	0.331	2.074	0.046	Berpengaruh signifikan
Beban Kerja Fisik (X2)	0.137	0.779	0.441	Tidak berpengaruh signifikan
Stres Kerja (X3)	-0.355	-2.086	.045	Berpengaruh negative signifikan

*Sumber: Data diolah SPSS 23 (2025)*

Hasil uji t pengaruh variabel konflik kerja terhadap variabel penilaian kinerja pegawai yang disajikan pada table diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,074 > 1,692$ ) serta nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05 ( $0,046 < \alpha = 0,05$ ). Sehingga kesimpulan dari hasil pengujian adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya konflik kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo.

Hasil uji t pengaruh variabel konflik kerja terhadap variabel penilaian kinerja pegawai yang disajikan pada tabel diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,779 < 1,692$ ) serta nilai signifikansi 0,441 lebih besar dari 0,05 ( $0,441 > \alpha = 0,05$ ). Sehingga kesimpulan dari hasil pengujian adalah Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya beban kerja fisik tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo.

Hasil uji t pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel penilaian kinerja pegawai yang disajikan pada tabel diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $-2,086 > 1,692$ ) serta nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05 ( $0,045 < \alpha = 0,05$ ). Sehingga kesimpulan dari hasil pengujian adalah Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya stres kerja berpengaruh negative terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo.

### Uji Statistik F (Simultan)

(Ghozali 2018) mengatakan bahwa uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan semua variable independent dimasukan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

a) Jika nilai F hitung < F tabel dan jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima artinya variabel independent secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b) Jika F hitung > F tabel jika probabilitas (signifikan) lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

**Tabel 10 Hasil Uji Statistik F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.467	3	205.822	3.093	.040 <sup>b</sup>
	Residual	2195.615	3	66.534		
	Total	2813.081	3			
			6			

*Sumber: Data diolah SPSS 23 (2025)*

Dengan menggunakan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = (n-k), dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05%, dan dk pembilang = 3 dan dk penyebut 37-3= 34, dan dengan signifikansi 0,05, maka nilai F tabel adalah 2,88. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16, nilai F hitung adalah 3,093. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel yaitu sebesar (3,093 > 2,88) dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,040 > 0,05). Berdasarkan hasil uji F, maka jelas bahwa Ha diterima dan Ho ditolak sehingga konflik kerja, beban kerja fisik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh proporsional seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase ini menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 a	.529	.487	4.07841

*Sumber: Data diolah SPSS 23 (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R Square) adalah 0,529 atau 52.9%, semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat pengaruh dari kedua variabel dalam model regresi linear. Maka dapat disimpulkan bahwa 52.9% variabel penilaian kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja, beban kerja fisik dan stres kerja. Sedangkan 47,1% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Konflik Terhadap Penilaian Kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo. Konflik kerja yang terjadi di lingkungan Satpol PP Provinsi Gorontalo terbukti berpengaruh langsung terhadap penilaian kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi psikologis dan sosial di lingkungan kerja memiliki peran yang sangat menentukan terhadap kualitas kinerja pegawai. Artinya, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau aturan kerja yang ada, tetapi juga oleh dinamika hubungan antarpegawai, komunikasi, serta manajemen organisasi.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Konflik (X1) menunjukkan pengaruh besar dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja (Y), dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,331, t hitung 2.074 > t tabel 1.692, dan signifikansi 0.04 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap bentuk konflik, baik berupa pertentangan antar rekan kerja, konflik antar masyarakat, kesalahpahaman komunikasi, maupun ketidaksesuaian antara tuntutan atasan dengan kemampuan pegawai, menimbulkan gangguan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pegawai yang terlibat konflik mengalami penurunan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas, maupun disiplin kerja.

### Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Penilaian Kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja fisik tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kelelahan fisik, banyaknya tugas, maupun tuntutan tenaga yang tinggi tidak serta merta menurunkan kualitas kinerja yang dinilai oleh atasan. Artinya, meskipun pegawai merasakan beban kerja fisik yang cukup berat, hal tersebut tidak berdampak langsung pada capaian kinerja formal mereka, karena penilaian kinerja di Satpol PP lebih banyak ditentukan oleh aspek disiplin, kepatuhan terhadap perintah pimpinan, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target. Kondisi ini menunjukkan

bahwa pegawai Satpol PP telah terbiasa dengan tuntutan fisik yang tinggi dalam pelaksanaan tugas lapangan, sehingga beban kerja fisik tidak lagi menjadi hambatan signifikan dalam menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Beban Kerja Fisik (X2) tidak menunjukkan pengaruh besar dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja (Y), dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,137, t hitung  $0.779 < t$  tabel 1.692, dan signifikansi  $0.44 > 0.05$ . Artinya, meskipun beban kerja fisik dapat menimbulkan rasa lelah, hal tersebut tidak memengaruhi standar penilaian formal karena pegawai tetap mampu memenuhi tuntutan tugas yang menjadi ukuran kinerja mereka. Penelitian ini juga menegaskan bahwa budaya kerja Satpol PP yang menekankan pada kesiapan fisik, loyalitas, dan kepatuhan menjadikan beban kerja fisik bukan sebagai penghalang, melainkan bagian dari rutinitas kerja yang sudah dianggap wajar.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Penilaian Kinerja**

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan psikologis yang dialami pegawai secara langsung menurunkan kualitas kerja mereka. Stres yang muncul dari rasa tertekan, kecemasan, hingga kelelahan emosional menyebabkan pegawai kehilangan motivasi, sulit berkonsentrasi, dan tidak mampu menjaga stabilitas performa. Akibatnya, aspek kinerja seperti disiplin, ketepatan waktu, inisiatif, dan kerja sama tim menjadi terganggu, sehingga penilaian dari atasan pun cenderung menurun.

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Stres Kerja (X3) menunjukkan pengaruh negative besar dan signifikan terhadap Penilaian Kinerja (Y), dengan nilai  $\beta$  sebesar -0,335, t hitung  $-2.086 > t$  tabel 1.692, dan signifikansi  $0.04 < 0.05$ . Hal ini dikarenakan, sumber stres kerja pada Satpol PP Provinsi Gorontalo dapat berasal dari tugas penegakan perda yang penuh risiko, konflik di lapangan dengan masyarakat, serta tuntutan untuk selalu sigap menghadapi situasi darurat. Kondisi ini menimbulkan tekanan emosional yang tinggi, sehingga pegawai merasa cepat lelah, mudah kehilangan kesabaran, dan tidak mampu menunjukkan konsistensi kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa stres bukan hanya memengaruhi kondisi individu, tetapi juga mengurangi kualitas kinerja secara kolektif karena melemahkan koordinasi dan sinergi dalam tim.

#### **Pengaruh Konflik, Beban Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Penilaian Kinerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, beban kerja fisik dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai pada Satpol PP Provinsi Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kinerja pegawai Satpol PP tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis atau kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis, fisik, serta dinamika hubungan antarpegawai. Dengan kata lain, evaluasi atasan terhadap kinerja pegawai terbentuk dari kombinasi berbagai faktor yang bekerja secara simultan dalam lingkungan kerja mereka.

Secara simultan konflik, beban kerja fisik dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap penilaian kinerja. Ketika konflik, beban fisik, dan stres terjadi secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja pegawai Satpol PP menjadi semakin kuat. Seperti, konflik mengganggu kekompakan, beban kerja fisik menurunkan stamina, dan stres mengikis motivasi, sehingga kinerja pegawai akan terlihat menurun secara keseluruhan. Atasan dalam menilai kinerja tentu tidak bisa mengabaikan kondisi ini, sehingga evaluasi yang diberikan akan merefleksikan adanya penurunan kedisiplinan, efektivitas, maupun inisiatif kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penilaian kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Gorontalo merupakan refleksi langsung dari kondisi kerja yang mereka hadapi sehari-hari.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Knowledge Management dan Performance Appraisal Terhadap Pengembangan Karir Pegawai ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Konflik kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Gorontalo.
2. Variabel Beban kerja fisik terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Gorontalo.
3. Variabel Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Gorontalo.

4. Secara simultan, variabel konflik kerja, beban kerja fisik, dan stres kerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Gorontalo.

#### **SARAN**

1. Diharapkan pihak Satpol PP Provinsi Gorontalo lebih meningkatkan pengelolaan konflik kerja melalui komunikasi yang terbuka dan efektif. Dengan adanya forum diskusi, mediasi internal, serta pembinaan rutin, konflik antarpegawai dapat diminimalisir sehingga tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas di lapangan.
2. Diharapkan pihak Satpol PP Provinsi Gorontalo lebih meningkatkan dukungan terhadap kesehatan mental pegawai guna menekan tingkat stres kerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan pembagian tugas yang lebih proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta menyediakan layanan konseling kerja agar pegawai tetap termotivasi dan fokus dalam menjalankan tugas.
3. Diharapkan pihak Satpol PP Provinsi Gorontalo lebih meningkatkan strategi manajemen kerja yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif. Misalnya dengan memperkuat kerja sama tim, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, dan menumbuhkan budaya saling mendukung sehingga konflik dan stres dapat dikelola dengan lebih baik serta tidak berdampak negatif pada penilaian kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmeyzan, Soraya, And Etmy. 2018. "Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis." 2(1).
- Ghozali, I. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 25." Semarang: Undip, Badan Penerbit.
- Hartati, Oey Cynthia Tri, Lina Dianati Fathimahhayati, And Suwardi Gunawan. 2022. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Plywood Dengan Metode Konsumsi Energi Dan Nasa-Tlx." 16(2).
- Hasibuan, Malayu S. .. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwa. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya.
- Mardiatmoko. 2020. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L*]) The Importance Of Classical Assumption Test In Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study Of." 14(3):333-42
- Yudhiansyah, Varian, Apri Budiando, Ferey Herman, And Asep Endri Mulyana. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Bina Putera Banjar)." *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis* 8(1):9-16.