

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Wirda Lilia¹, Mardalena Waya^{2*}

¹Universitas Prima Indonesia

²Universitas Nias Raya

(liliawirda@gmail.com¹, mardalena.waya03@gmail.com²)

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. (2) untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan (3) untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisis uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $t_{hitung} 4,470 > t_{tabel} 1,694$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (2) Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Toma adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $t_{hitung} 4,626 > t_{tabel} 1,694$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (3) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai adalah berpengaruh positif. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji F dengan nilai analisis F_{hitung} sebesar $18,579 > F_{tabel}$ sebesar 3,32. Saran yang diajukan untuk meningkatkan Produktivitas kerja pegawai yaitu hendaknya pimpinan Kantor Camat Toma memperhatikan faktor Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Stres Kerja; Konflik Kerja; Kinerja Pegawai.*

Abstract

The scope of this study aims (1) to determine the effect of job satisfaction on employee performance at the Toma District Office in South Nias District (2) to determine the effect of work conflict on the performance of the Toma sub-district office employee, south Nias Regency (3) to determine the effect of

work stress and work conflict with employee performance at the Toma Camat Office in South Nias Regency. This type of research is a quantitative and associative research with the work unit being studied is the Toma Sub- district Office of South Nias Regency. This research is population research with a population of 35 people. The questionnaire was tested for validity and reliability before collecting research data. The test tool used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that (1) job stress on the employee performance at the Toma sub-district office has a positive and significant effect. This can be proven in the results of the hypothesis test analysis where $t_{count} > t_{table}$ or with a t_{count} of $4,470 > t_{table} 1,694$ and a significance level of $0,000 < 0,05$ (2) Job conflict on the performance of the Toma sub-district employee office has a positive and significant effect. This can be proven in the results of the hypothesis test analysis where $t_{count} > t_{table}$ or with a t_{count} of $4,626 > t_{table} 1,694 > t_{table} 0,000 < 0,05$ (3) the effect of work stress and work conflict together on employee performance is a positive effect. This can be proven in the results of the F test analysis with an analysis value of F count of $18,579 > F_{table}$ of $3,32$. Suggestions proposed to increase employee work productivity, namely the presence of the head of the head office or pay attention to work stress factors and work conflicts on employee performance in order to improve employee performance.

Keywords : Job Stress; Job Conflict; Employee Performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi suatu organisasi karena merupakan hal utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, mulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja. Umumnya

kinerja pegawai tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor antara lain Stres kerja dan Konflik kerja. Dunia pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap kelompok maupun individu untuk mengaplikasikan segala pengetahuan maupun keahlian yang telah diperoleh untuk kepentingan bersama. Dalam sebuah instansi para pegawai atau honorer dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin. Terutama pegawai negeri sipil adalah satu elemen

yang memegang tanggung jawab, baik itu perencanaan, pelaksanaan, dan penggerak serta berperan aktif dalam suatu instansi. Stres kerja adalah suatu tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Jika seseorang tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal dapat mengakibatkan timbulnya stres. Maka hal tersebut akan menimbulkan rasa gelisah, Frustrasi, dan rasa bersalah dan ini dapat mengganggu segala aktivitas yang dilakukan. Konflik kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang berawal ketika satu pihak mempresepsikan adanya pihak lain yang telah menyerang secara negatif atau akan menyerang secara negatif terhadap sesuatu yang menjadi urusan penting/ sangat di hargai oleh pihak pertama dan konflik juga akan timbul ketika pimpinan dan pegawai mengalami perdebatan dalam melaksanakan suatu keputusan dan ini menyebabkan ketidakcocokan dalam

suatu instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon pegawai terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik pastilah tidak mudah disebabkan karena banyaknya halangan dan rintangan yang dihadapi. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan berbagai pengorbanan dan perjuangan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam kinerja pegawai sering kali bersumber dari adanya stres kerja yang berlebihan dan konflik kerja yang dialami pegawai diakibatkan tugas atau pekerjaan yang banyak. Terkadang peraturan yang diberikan dalam sebuah Instansi merupakan pokok permasalahan yang vital bagi para pegawai di dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan terhambatnya kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu honorer di kantor camat toma salah satu instansi yang berada di desa hilisataro kabupaten nias selatan. Peneliti menemukan masalah serta memuat teori yang mendukung setiap permasalahan yang terjadi di setiap lapangan atau di tempat peneliti. Menurut (Siagiang, 2011:301) Mengemukakan bahwa bagi individu penting dilakukannya penanggulangan stres kerja karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan,

dan produktivitas. Sedangkan menurut (Robbins,2006) Mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Tetapi peneliti menemukan masalah di kantor camat toma dimana para pegawai negeri sipil memberikan pekerjaannya kepada honorer yang memang pekerjaannya. Sehingga honorer mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya karena beban kerja yang menumpuk sehingga hasil kinerja yang di hasilkan kurang memuaskan. Sedangkan menurut Fahmi (2016) menyatakan bahwa konflik organisasi mencakup ketidak sepakatan soal alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian. Sedangkan yang terjadi di kantor camat toma mengalami konflik yang di dukung oleh para ahli yaitu masalah perbedaan pendapat antar pegawai

honorar dan pegawai negeri sipil. Dalam hal ini kinerja yang dihasilkan para pegawai tidak dapat berjalan dengan baik dan tepat akibat stres dan konflik yang dialami. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis mengangkat judul proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Toma”**.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:3) penelitian kuantitatif adalah “Penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* atau angka yang diperoleh jawaban responden yang akan diolah dengan metode statistik (pemakaian model)”. yang bersifat asosiatif (penelitian yang menjelaskan pengaruh antara variabel). Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif dimaksud untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel penelitian sehingga diketahui

pengaruh antar variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan terikat.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2007:115) dalam hal ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2014: 149). Sehingga yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, kemudian sumber data diperoleh langsung dari objek penelitian (pegawai kantor camat toma). Dengan melalui instrumen penelitian (angket) dan sumber data berasal dari responden (subjek).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas.

Adapun bentuk model pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = f(X_{1,2})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Stres Kerja

X_2 = Variabel Konflik Kerja

E = Error (Nilai Residual / Faktor Pengganggu)

Untuk mengestimasi nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan menggunakan metode ordinary Least Square (OLS) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, (2003) dalam Hulu (2016)

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + e$$

$$\hat{\beta}_0 = \frac{\sum X_i^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_i Y_i}{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} = \bar{Y} - \beta_1 \bar{X}$$

tuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi berganda maka digunakan persamaan seperti berikut :

$$Y = -11,548 + 0,602X_1 + 0,635X_2$$

X_1, X_2 = Variabel Bebas

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Iniberarti bahwa peningkatan salah satu atau keseluruhan variabel

bebas (stress kerja dan konflik kerja) akan ditingkatkan kinerja pegawai atau sebaliknya. Persamaan regresi linear berganda $Y = -11,548 + 0,602X_1 + 0,635X_2$, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta sebesar -11,548 merupakan nilai kinerja pegawai saat stress kerja dan konflik kerja nol (0). Satuan ini menunjukkan pimpinan Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan berupaya memberikan perhatian sehingga stress kerja dan konflik kerja dapat diolah dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai semakin optimal. Dengan demikian untuk kinerja pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Persamaan regresi linear berganda variabel stress kerja (X_1) menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,602 dan bertanda positif.

Persamaan regresi linear berganda variabel konflik kerja (X_2)

menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,635 dan bertanda positif.

Uji hipotesis secara parsial variabel stress kerja sebagai variabel independen dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,470 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > t_{tabel}$ sebesar 1.694 dengan tingkat signifikan 0,05 dan P value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, uji hipotesis secara parsial variabel konflik kerja yakni dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,626 pada tingkat signifikan $0,000 > t_{tabel}$ sebesar 1.694 pada tingkat signifikan 0,05 dan P value $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

D. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan tingkat kepercayaan 95%. Karena nilai t_{hitung} (4,470) $> t_{tabel}$ (1.694) dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak ,artinya variabel stress kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Uji secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan tingkat tingkat

kepercayaan 95%, yang dapat ditunjukkan pada nilai t_{hitung} (4,626) $> t_{tabel}$ (1.694) dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} (18,579) $> F_{tabel}$ (3,32) pada df numerator 32 dengan tingkat signifikan 0,05 artinya bahwa semua variabel bebas(stress kerja dan konflik kerja) mampu mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) pada tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan:

1. Perlu adanya tindakan berupa pengendalian stres kerja agar tidak menghambat kinerja para pegawai

pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

2. Pimpinan Kantor Camat Toma Toma memperhatikan faktor Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya memperbanyak lebih banyak lagi referensi yang digunakan.

E. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arum Widiatul Aini, & Adriani Kala'lembang. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN KEBUN RAYA PURWODADI PASURUAN. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/pareto.v9i2.2343>
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. *Nuta Media*
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. *Nuta Media*
- Fahmi. 2006. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan*. *Jurnal Ekonomi KertanegaraMalang*. (Online) Vol. 107-116 ([http://ejournal.utikarma.ac.id/index.php/jeko\(online\)](http://ejournal.utikarma.ac.id/index.php/jeko(online)))
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23-29. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1050>
- Gujarati, D. 2003. *Ekometrika Dasar. Terjemahan : Sumarno Zain*. Jakarta : Erlangga.

- Harefa, D, Dkk. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hulu, Putra. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Alasa Kabupaten Nias Utara*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan.
- Irwan, M. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, PT. Kalla Kakao Industri Industri di kota Makassar.

- Ivancevich & Matteson. 2000. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi ke 7*. Jakarta : Erlangga.
- Julvia Christine. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah manajemen Bisnis*, (Online) Vol. 16, No. 1 (<http://ejournal.umirida.ac.id>)
- Khotimah, Jayusman, Bahria. 2018, *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Suri Adidayah Kapuas di kumai. (Online) Vol. 7 (<https://magenta.vintama.ac.id>).
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. PARETO : *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 1-9.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMD. YKPN
- Mangkunegara, P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulan. 2013. *Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap kinerja individu di perusahaan agroindustri go public*. *Jurnal Pendidikan teknikomotif Universtas Malang*. 2013. (Online) (<http://ejournal/IPB.ac.id>)
- Nabila, Suarti. 2019. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan divisi Operasional dan servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk*. *Jurnal, Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 73, No 2. Falkultas Ilmu Administrasi Universitas Brawwijaya Malang. (Online) (<https://ejournal.wrok.ac.id>)
- Ndruru, S. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. PARETO : *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 37-42.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1052>
- Nurrohmah. Swasto, Snurharyo. 2018. *Pengaruh Konflik Kerjadan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal, administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 55 No. 1 Febuari 2018. (Online) (<https://administrasi.bisnis.studenjurnal.ac.id>)
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media

- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks kelompok Gramedia
- Rustiani Duha, & Harefa, D. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- S, Loi. 2020 *Pengaruh Stres Kejadian Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan*. Skripsi. Penguruan Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Andi

- Susanti Feri, D. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rumpun Sari antan 2 pati*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Online) (<https://eprints.ums.ac.id>)
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar .*FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Walangantu, tatore, somanipow. 2018. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Manado*. Jurnal, Administrasi bisnis, Vol. 6, Nol. 3. Universitas Sam Ratulangi.(online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id>)
- Warae, Y. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 30-36. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1051>
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS BARAT. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 17-22. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>
- Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 10-16. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>
- Yuliana, supardi, wulandari. Dkk. 2019. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT, Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta*, Jurnal Ilmu manajemen , Vol. 5, No. 1, Universitas Pembangunan

Nasional 'Veteran' Yogyakarta
(online) (<http://publishing.ac.id>)
Zainal, R. Dkk. 2003. *Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
Edisi ketiga.
Zainal, R. Dkk. 2003. *Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
Edisi ketiga.