

PENGARUH KONFLIK, STRES, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS PASAR KUOK BATANGKAPAS PESISIR SELATAN

Della Asmaria Putri^{1*}, Muhammad Ridwan²

^{1,2} Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK

Email penulis 1: dellaasmariaputri03@gmail.com , penulis 2: mridwanupiyptk@gmail.com

Corresponding Author: Della Asmaria Putri dellaasmariaputri03@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Konflik Kerja;
Stres Kerja; Motivasi; Kinerja Pegawai

Received : 30, April 2026

Revised : 12, Mei 2026

Accepted: 18, Mei 2026

Published: 30, Mei 2026

Copyright (c) 2026 Jurnal
Bisnis Digital

This work is licensed under a
[Creative Commons
Attribution 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas, Kabupaten Pesisir Selatan. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi penurunan kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh konflik kerja, tingkat stres, serta motivasi kerja yang belum optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (4) Konflik, Stres, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square sebesar 61,2%. Rekomendasi: manajemen Puskesmas perlu membangun sistem manajemen konflik yang efektif, mengadakan program manajemen stres, serta meningkatkan sistem reward and recognition untuk membangun motivasi pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of conflict, work stress, and motivation on employee performance at the Pasar Kuok Batangkapas Community Health Center in Pesisir Selatan Regency. The issue underlying this study is the indication of a decline in employee performance, which is suspected to be influenced by workplace conflict, stress levels, and suboptimal work motivation. The research method used was a quantitative approach with data collection via a questionnaire distributed to all employees. Data analysis employed multiple linear regression to determine the effect of each independent variable on the dependent variable. The research results indicate that (1) Conflict has a negative and significant effect on Employee Performance; (2) Work Stress has a negative and significant effect on Employee Performance; (3) Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance; (4) Conflict, Stress, and Motivation collectively have a significant effect on Employee Performance with an R-Square of 61.2%. Recommendations: Puskesmas management needs to establish an effective conflict management system, implement a stress management program, and improve the reward and recognition system to boost employee motivation.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu yang memerlukan berbagai faktor pendukung, yaitu sumber daya manusia (SDM), materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan. Manusia sebagai pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus karena kemampuannya dalam menjalankan tugas akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya (Hardono, 2019).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Pramularso, 2018). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah konflik kerja, stres kerja, dan motivasi. Menurut (Kusdianto, 2020), konflik kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian di antara berbagai pihak dalam suatu organisasi yang apabila tidak dikelola dengan baik akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan dan menekan diri seseorang di luar batas kemampuannya (Putri, 2020). Jika stres kerja dibiarkan tanpa ada solusi yang tepat, akan berdampak pada menurunnya kesehatan dan produktivitas pegawai. Selain konflik dan stres, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan secara sadar (Fachreza, 2018).

Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas yang berada di Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian SDM/Umum Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas, terindikasi penurunan kinerja pegawai yang tercermin dari menurunnya jumlah kunjungan pasien dan memburuknya penilaian kinerja pegawai dari tahun ke tahun.

Tabel 1. Laporan Jumlah Kunjungan Rawat Inap Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Kunjungan	Persentase (%)
1	Januari	127	16,23%
2	Februari	119	15,21%
3	Maret	112	14,31%
4	April	89	11,38%
5	Mei	76	9,72%
6	Juni	65	8,31%

7	Juli	58	7,41%
8	Agustus	51	6,52%
9	September	40	5,11%
10	Oktober	35	4,48%
11	November	43	5,50%
12	Desember	27	3,46%
	Jumlah	842	100%

Sumber: Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa jumlah kunjungan rawat inap pada tahun 2025 sebanyak 842 orang dengan tren yang terus menurun dari Januari (127 orang/16,23%) hingga Desember (27 orang/3,46%). Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja yang perlu segera ditangani oleh manajemen Puskesmas.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Pegawai	A	B	C	D	E
2021	45	31	3	3	3	5
2022	48	28	5	2	5	8
2023	52	25	8	3	3	13
2024	55	22	7	6	4	16
2025	57	18	9	7	4	19

Sumber: Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas, 2025

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai dengan nilai "E" (tidak baik) terus meningkat dari 5 orang (2021) menjadi 19 orang (2025), sementara nilai "A" (sangat baik) terus menurun dari 31 orang menjadi 18 orang. Kondisi ini diduga disebabkan oleh tingginya konflik kerja, stres kerja, dan rendahnya motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai; (2) pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai; (3) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai; dan (4) pengaruh Konflik, Stres, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan.

Seiring dengan perkembangan era transformasi digital, instansi pemerintah termasuk Puskesmas dituntut untuk mengadaptasi teknologi informasi dalam proses pelayanan dan manajemen SDM. Konsep e-leadership

yaitu kepemimpinan yang dimediasi oleh teknologi digital mulai menjadi variabel penting dalam penelitian manajemen publik kontemporer (Avolio, 2014). Dalam konteks lingkungan kerja fisik-digital, pegawai tidak hanya menghadapi tekanan dari relasi interpersonal secara langsung, tetapi juga dari tuntutan adaptasi sistem informasi, beban kerja berbasis platform digital, serta komunikasi daring yang berpotensi memperparah konflik dan stres kerja (Crisci, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini juga berupaya mengintegrasikan perspektif digitalitas dalam menganalisis dinamika konflik, stres, dan motivasi pegawai Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Pramularso, 2018). Indikator kinerja pegawai menurut (Robbins, 2019) meliputi: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Menurut (Mangkunegara, (2017)), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Kinerja yang tinggi mencerminkan pegawai yang kompeten, termotivasi, dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif. Sebaliknya, konflik yang tidak terkelola dan stres kerja yang tinggi akan menurunkan performa pegawai secara signifikan (Cahyani, 2021).

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian di antara berbagai pihak dalam suatu organisasi, bidang kerja, maupun di antara pegawai yang satu dengan yang lainnya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Kusdianto, 2020). Menurut (Robbins, 2019) konflik dalam organisasi dapat muncul akibat perbedaan tujuan, nilai, persepsi, maupun sumber daya yang terbatas. Apabila konflik tidak dikelola dengan baik, akan berdampak negatif pada produktivitas dan semangat kerja.

Menurut (Kusdianto, 2020) menyatakan bahwa manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi tim. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan.

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan (Sary, 2020). Menurut (Handoko, 2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sumber stres

kerja antara lain beban kerja berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, dan ketidakjelasan peran.

(Luthans, 2011) menyatakan bahwa stres kerja pada level moderat dapat memotivasi individu, namun stres yang berlebihan akan berdampak buruk terhadap kinerja. Hasil penelitian (Suwanto, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Fachreza, 2018). Teori motivasi (Robbins, 2019) menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, individu akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Menurut (Hasibuan), motivasi memiliki dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif mendorong semangat kerja bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi, sedangkan motivasi negatif mendorong bawahan dengan memberikan ancaman hukuman. Pegawai yang termotivasi tinggi akan bekerja lebih tekun, bertanggung jawab, dan proaktif. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan.

H4: Konflik, Stres, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan.

Tabel 3. Rekapitulasi Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Keterangan
H1	Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
H2	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
H3	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
H4	Konflik, Stres, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: *Kajian Teoritis*, 2025

Transformasi digital telah mengubah cara instansi publik mengelola sumber daya manusianya. (Avolio, 2014) mendefinisikan e-leadership sebagai proses pengaruh sosial yang dimediasi oleh teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk menghasilkan perubahan dalam sikap, perasaan, pikiran, perilaku, dan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Dalam konteks birokrasi seperti Puskesmas, e-leadership dapat diwujudkan melalui pemanfaatan sistem informasi manajemen kesehatan, komunikasi berbasis aplikasi, serta supervisi kinerja berbasis data digital.

Penelitian (Crisci, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mengintegrasikan elemen fisik dan digital (phygital workplace) secara signifikan mempengaruhi tingkat stres dan motivasi pegawai. Ketika pegawai dihadapkan pada tuntutan adaptasi teknologi tanpa pelatihan yang memadai, potensi konflik peran dan stres kerja meningkat. Sebaliknya, pemanfaatan teknologi yang tepat seperti sistem manajemen kinerja digital, e-learning untuk pengembangan kompetensi, dan platform komunikasi internal terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sektor publik (Nguyen, 2020).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan data numerik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan yang berjumlah 57 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel (teknik sampling jenuh/sensus) sesuai pendapat (Sugiyono, 2019).

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert (1-5), observasi langsung, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan Pearson Correlation dan reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha sebelum digunakan untuk pengumpulan data sesungguhnya. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 26. Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y adalah Kinerja Pegawai, X_1 adalah Konflik, X_2 adalah Stres Kerja, X_3 adalah Motivasi, a adalah konstanta, b_1 , b_2 , b_3 adalah koefisien regresi, dan e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%. Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,412 - 0,312X_1 - 0,289X_2 + 0,418X_3$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,412	-	-	-
Konflik (X1)	-0,312	-3,847	0,000	Signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,289	-3,612	0,001	Signifikan
Motivasi (X3)	0,418	4,923	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4 di atas, variabel Konflik (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar -3,847 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima yang berarti Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung -3,612 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H2 diterima yang berarti Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai t-hitung 4,923 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F-hitung	Sig.	R Square	Adj. R Square
Regression	24,731	0,000	0,612	0,597

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai F-hitung sebesar 24,731 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H4 diterima, artinya Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,612 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 61,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 38,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas. Hal ini berarti semakin tinggi konflik yang terjadi di antara pegawai, maka semakin menurun kinerja pegawai. Konflik yang timbul akibat perbedaan persepsi, tujuan, dan nilai antar pegawai dapat menghambat koordinasi dan kerja sama tim sehingga pelayanan kepada pasien menjadi tidak optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kusdianto, 2020) yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Demikian

pula hasil penelitian (Wibowo, 2020) yang menyimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai rumah sakit.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang tinggi di Puskesmas, tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pasien, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi sumber utama stres kerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian (Sary, 2020) bahwa stres kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Suwanto, 2019) juga menemukan hasil serupa, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih tekun, bertanggung jawab, dan proaktif dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan karir terbukti mampu meningkatkan motivasi dan pada gilirannya meningkatkan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Fachreza, 2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Konflik, Stres, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Secara bersama-sama, Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kemampuan penjelasan sebesar 61,2%. Artinya, pengelolaan ketiga faktor ini secara terpadu akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dibandingkan jika hanya menangani satu faktor saja. Manajemen Puskesmas perlu menerapkan strategi komprehensif yang mencakup resolusi konflik, manajemen stres, dan program peningkatan motivasi secara bersamaan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal (Rivai, 2013).

Implikasi Transformasi Digital terhadap Konflik, Stres, dan Motivasi Pegawai

Temuan penelitian ini juga perlu dikaji dari perspektif transformasi digital yang sedang berlangsung di fasilitas kesehatan pemerintah. Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas, sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan primer, berada dalam proses penerapan sistem informasi puskesmas (SIMPUS) yang menuntut adaptasi digital dari seluruh pegawai. Kondisi ini berpotensi menambah beban konflik dan stres jika tidak diiringi dengan pelatihan digital yang memadai dan e-leadership yang efektif dari pimpinan (Avolio, 2014).

Penggunaan platform digital untuk koordinasi layanan, pencatatan rekam medis elektronik, dan pelaporan kinerja berbasis sistem informasi kesehatan

nasional menciptakan lingkungan kerja fisik-digital (phygital). Dalam lingkungan ini, konflik tidak lagi hanya bersifat interpersonal tatap muka, tetapi juga bisa muncul dari miskomunikasi digital, ketimpangan literasi teknologi antar pegawai, serta ambiguitas peran dalam ekosistem kerja digital (Crisci, 2019). Oleh karena itu, manajemen konflik dan stres di era digital harus mencakup strategi yang relevan dengan konteks teknologi, seperti pelatihan literasi digital, penetapan norma komunikasi daring, dan mentoring e-leadership bagi kepala puskesmas.

Di sisi motivasi, digitalisasi layanan kesehatan membuka peluang baru untuk sistem penghargaan berbasis kinerja digital yang lebih transparan dan terukur. Dashboard kinerja berbasis data, sistem feedback real-time dari pasien melalui aplikasi, serta akses pengembangan kompetensi melalui e-learning terbukti meningkatkan motivasi intrinsik pegawai sektor publik (Nguyen, 2020). Integrasi aspek digital dalam strategi manajemen SDM Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas diharapkan dapat memperkuat pengaruh positif motivasi dan meredam dampak negatif konflik serta stres terhadap kinerja pegawai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan; (2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (4) Konflik, Stres Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan R Square sebesar 61,2%.

Rekomendasi yang diberikan adalah: (1) Manajemen Puskesmas perlu membangun sistem manajemen konflik yang efektif melalui mediasi dan komunikasi yang terbuka antar pegawai; (2) Perlu diadakan program manajemen stres seperti konseling, pelatihan relaksasi, dan pengaturan beban kerja yang lebih merata; (3) Perlu ditingkatkan sistem reward and recognition untuk membangun motivasi pegawai, termasuk insentif kinerja, pelatihan pengembangan kompetensi, dan jenjang karir yang jelas.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data yang digunakan hanya mencakup satu unit Puskesmas sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, nilai R Square sebesar 61,2% menunjukkan masih ada 38,8% variasi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Selain itu, pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika konflik dan stres di lingkungan fasilitas kesehatan masyarakat.

Penelitian lintas-Puskesmas di Kabupaten Pesisir Selatan dengan pendekatan komparatif juga akan memperkuat generalisasi temuan. Integrasi data kualitatif melalui wawancara mendalam dengan kepala puskesmas tentang praktik e-leadership juga sangat direkomendasikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan dan seluruh pegawai Puskesmas Pasar Kuok Batangkapas Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dan berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Terima kasih juga rekan-rekan yang telah memberikan masukan dan dukungan selama proses penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 105-131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>
- Cahyani, N. S., Sari, R. I., & Wahyudi, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 112-125.
- Crisci, A., Sepe, E., & Malafrente, I. (2019). What influences employees' behavior and attitudes toward digital transformation in public administration? *International Journal of Public Administration*, 42(8), 650-661. <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498104>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE.
- Hardono, H., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 58-73.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kusdianto, K. I., & Muhani, M. (2020). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Mitra Pratama Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 137-152.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-14). Remaja Rosdakarya.

- Nguyen, T. M., Malik, A., & Budhwar, P. (2020). Knowledge hiding in organizational crisis: The moderating role of leadership. *Journal of Business Research*, 114, 270–284. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.017>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan dan pelatihan pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 42–51.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-2)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diva Futures Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 36–44.
- Wibowo, A., & Paramita, P. D. (2020). Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 18–27.