

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI
KABUPATEN BADUNG**



Oleh :

**NAMA : NI KOMANG INGGITA DEWI
NIM : (1902612010334)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR**

DENPASAR

2023

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI
KABUPATEN BADUNG**

**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagaimana persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Oleh :

NAMA : NI KOMANG INGGITA DEWI

NIM : (1902612010334)

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

UNMAS DENPASAR

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR**

DENPASAR

2023

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI
KABUPATEN BADUNG**

Oleh :

**NAMA : NI KOMANG INGGITA DEWI
NIM : (1902612010334)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

Denpasar, 28 Desember 2022

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing I



Dr Gregorius Paulus Tahu, S.E., M.M

NPK : 827515416

Pembimbing II



Dr. I Gst Ngr Bagus Gunadi, S.E., M.M

NPK : 828110326

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR
DENPASAR**

2023

iii

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI
KABUPATEN BADUNG**

Oleh :

NAMA : NI KOMANG INGGITA DEWI
NIM : (1902612010334)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada ujian skripsi Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar
Pada tanggal : 28, Desember 2022

Tim penguji :

1. Ketua Penguji : Dr Gregorius Paulus Tahu, S.E., M.M
2. Sekertaris : Dr. I Gst Ngr Bagus Gunadi, S.E., M.M
3. Anggota : Dr. Drs. I Wayan Sukadana, M.si.

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Putu Kepramareni, SE., MM.
NIP : 19720616 200501 2 002

Ketua
Program Studi Manajemen


Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE., MM
NPK : 82 8815 418

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ni Komang Inggita Dewi

Nim : 1902612010334

Program studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan dari hasil kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Denpasar, 28 Desember 2022



Ni Komang Inggita Dewi

UNMAS DENPASAR

v

KATA PENGANTAR

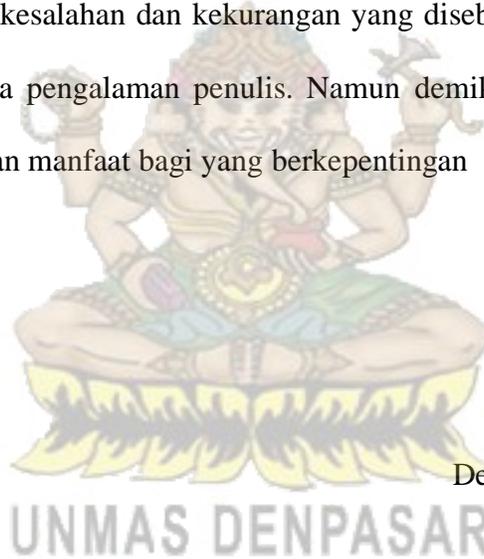
Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Masa Esa, karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “PENGARUH KEMAMUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI KABUPATEN BADUNG”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan proposal ini. Penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Bapak Dr. I Wayan Suarjana, S.E., M.M., selaku Pembimbing Akademis.
4. Bapak Dr Gregorius Paulus Tahu, S.E., M.M, selaku Pembimbing I atas waktu, bimbingan, masukan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. I Gst Ngr Bagus Gunadi, S.E., M.M, selaku Pembimbing II atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi.

6. Bapak I Made Sudana, S.AP, selaku perbeker carangsari atas kesediaannya untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis dalam penelitian.
7. Keluarga tercinta atas dukungan dan doanya yang tulus dan tiada hentinya untuk memotivasi penulis dalam studi.
8. Kepada teman-teman atas dukungan, motivasi dan masukannya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis. Namun demikian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan



Denpasar, 28 Desember 2022

Penulis

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI
KABUPATEN BADUNG**

ABSTRAK

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan gagasan masyarakat, Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kemampuan kerja, pemberian motivasi dan stres kerja dalam suatu perusahaan dianggap sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor desa carangsari kabupaten badung, sebanyak 37 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji korelasi berganda, uji determinasi, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan Uji T dengan bantuan program SPSS for windows versi 24.0.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan semakin baik kemampuan yang diterapkan, diimbangi dengan adanya motivasi yang tinggi dan stres kerja yang rendah dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	1
1.1 Latar Belakang.....	1
2.1 Rumusan Masalah	8
3.1 Tujuan Penelitian.....	8
4.1 Manfaat Penelitian.....	9
1.1.1 Manfaat Teoritis	9
1.1.2 Manfaat empiris	9
<u>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</u>	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1 Grand Theory	11
2.1.2 Kinerja Karyawan	12
2.1.3 Kemampuan Kerja	16
2.1.4 Motivasi Kerja	18

2.1.5 Stres kerja	25
2.1.6 Hubungan anatar variabel	29
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	31
<u>BAB III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS</u>	37
3.1 Kerangka Berpikir	37
3.2 Perumusan Hipotesis	41
3.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
3.2.3 Hubungan stres kerja terhadap Kinerja karyawan	43
<u>BAB IV METODE PENELITIAN</u>	46
4.1 Lokasi atau Ruang Lingkup Wilayah Penelitian	46
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	46
4.1.2 Obyek Penelitian.....	46
4.1.3 Identifikasi Variabel	46
4.1.4 Definisi Operasional Variabel	47
4.2 Jenis dan Sumber Data	52
4.2.1 Jenis Data.....	52
4.2.2 Sumber Data	52
4.3 Populasi dan sampel	53
4.3.1 Populasi.....	53
4.3.2 Sampel	53
4.4 Metode Pengumpulan Data	54
4.5 Pengujian Instrumen Peneitian.....	56
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji Reliabilitas	57
4.6. Teknik Analisis Data	58
4.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.6.3 Analisi Koefisien Korelasi Berganda	61

4.6.4 Analisis Determinasi (R^2).....	61
4.6.4 Uji F	61
4.6.5 Uji T (t-test)	62
<u>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</u>	65
5.1 Gambaran umum lokasi penelitian.....	65
5.1.1 Gambaran Umum Kantor Desa Carangsari	65
5.1.2 Visi dan Misi.....	66
5.1.3 Struktur Organisasi	67
5.1.4 Uraian Tugas Masing-Masing Jabatan	69
5.2 Hasil Analisis Deskriptif	73
5.2.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	73
5.2.2 Pengujian Instrumen Penelitian	75
5.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian	79
5.2.4 Analisis Inferensial	85
5.3 Pembahasan	93
5.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	94
5.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
5.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
5.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	96
<u>BAB VI PENUTUP</u>	98
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Keterbatasan dan Saran	99
6.2.1 Keterbatasan.....	99
6.2.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN - LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

	Halaman
<u>Tabel 1.1 Tingkat Absensi</u>	6
<u>Tabel 5.1 Karakteristik Responden</u>	73
<u>Tabel 5.2 Rekapitulasi Hasil Akhir Uji Validitas</u>	75
<u>Tabel 5.3 Rekapitulasi Hasil Akhir Uji Reliabilitas</u>	76
<u>Tabel 5.4 Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner</u>	78
<u>Tabel 5.5 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja (X1)</u>	78
<u>Tabel 5.6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)</u>	79
<u>Tabel 5.7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X3)</u>	81
<u>Tabel 5.8 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)</u>	82
<u>Tabel 5.9 Hasil Pengujian Normalitas</u>	84
<u>Tabel 5.10 Hasil Pengujian Multikolinearitas Variabel</u>	85
<u>Tabel 5.11 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas</u>	86
<u>Tabel 5.12 Hasil Analisis Regresi Linier Bergada</u>	87
<u>Tabel 5.13 Hasil Uji Parsial</u>	89
<u>Tabel 5.14 Hasil Uji Simultan</u>	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<u>Gambar 3.1 Kerangka berpikir penelitian</u>	39
<u>Gambar 3.2 Model penelitian</u>	40
<u>Gambar 5.2 Struktur Organisasi</u>	66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner.....	109
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	113
Lampiran 3 Uji Validitas.....	117
Lampiran 4 Deskripsi Variabel penelitian	123
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik.....	131
Lampiran 9 Regresi.....	132



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Desa No.6 tahun 2014 Pasal 1 ayat 1 “Desa dan Desa Adat atau yang disebut dengan nama lain, Disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan gagasan masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa merupakan pemerintahan yang paling terendah dalam hierarki pemerintahan yang ada dan didalam sebuah pemerintahan desa yang menyelenggarakan pemerintahan desa atau juga disebut perangkat desa yang berperan di dalamnya secara langsung mempunyai sebuah ikatan langsung dengan masyarakat, karena perangkat desa langsung bersinggungan dengan masyarakat maka seharusnya perangkat desa mengetahui segala kebutuhan masyarakat agar terwujud tugas sebagai perangkat desa.

Desa adalah suatu wujud implementasi pemerintahan yang ada di wilayah ataupun daerah yang mempunyai kekuasaan yang dipimpin oleh kepala Desa dalam penyelenggaraannya. Menurut Bintarto, desa adalah perwujudan atau kesatuan geografi, sosial, ekonomi, politik, serta kultural yang terdapat di suatu daerah dalam hubungan dan pengaruhnya secara timbal balik dengan

daerah lain. Hubungan desa dengan tenaga kerja dikantor desa yaitu untuk membantu masyarakat dalam melakukan atau menyelenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata praja Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik buruknya suatu organisasi tentunya bisa tercermin dari para pengelola organisasi tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang masih dominan dan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi yang bertujuan agar organisasi itu sendiri berjalan secara efektif dan efisien di sisi lain berbagai tantangan yang ada didalam organisasi tersebut bisa teratasi.

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara 2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Sedangkan Faktor – faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi, dan stres kerja.

Faktor pertama adalah kemampuan kerja, menurut (Wijono., 2012:85) Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rakata., dkk (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Adanya pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja, menunjukkan jika kemampuan kerja yang semakin meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Kemampuan kerja karyawan menunjukkan tentang keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan memiliki keahlian yang berbeda satu sama lain. Disaat pimpinan menginginkan adanya perkembangan dalam perusahaannya maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawannya. Cara yang digunakan yaitu adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang ditugaskan. sedangkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh Setiawan., dkk (2017) menyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang kedua adalah motivasi kerja, Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dan Rahmayanti, 2014). Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Hasibuan., dkk 2012). Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai adalah Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah.

Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009). Penelitian yang dilakukan Asmawiyah., ddk (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga adalah Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, Namun stres juga bisa bernilai positif bagi suatu perusahaan (Rieger dan Slocum, 2011). Stres

kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan (Handoko, 2012). Stres yang terlampau berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rieger dan Slocum, 2011; Handoko, 2012). Penelitian yang dilakukan Ahmad., ddk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Yasa dan Kartika Dewi (2019) hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi

Penelitian ini dilakukan di kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung, penelitian ini dilakukan di karenakan peneliti sebelum itu, melakukan observasi di tempat tersebut dan telah bertanya langsung ke pada karyawan di sana serta mendapatkan data absensi, maka dari itu peneliti menemukan permasalahan seperti berikut. Kinerja pegawai kantor Desa Carangsari dapat dilihat dari adanya tingkat absensi hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu tentang absensi selama setahun terakhir.

Tabel 1.1

Tingkat Absesnsi Pegawai Kantor Desa Carangsari Januari s/d Desember 2020

No	Bulan	Ijin	Sakit	Alfa	Jumlah
1	Januari	1	3	3	7
2	Februari	2	3	0	5
3	Maret	3	1	2	6
4	April	3	4	3	10
5	Mei	1	2	2	5
6	Juni	3	2	2	7
7	Juli	1	3	2	6
8	Agustus	3	3	0	6
9	September	1	3	3	7
10	Oktober	2	2	0	4
11	November	3	2	2	6
12	Desember	2	4	0	6

Sumber: Kantor Desa Carangsari

Tabel 1.1 Dapat disimpulkan tingginya tingkat absensi pegawai kantor desa, Selama bulan Januari sampai Desember 2020 terlihat adanya tingkatan absensi pegawai, yang mengarah pada rendahnya semangat kerja pegawai. Tingkat absensi yang tertinggi terjadi pada bulan April 2020. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Kemangkiran atau tidak masuk kerja (absen) karyawan tanpa alasan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan perusahaan. Dengan tingkat absesi diatas 3 persen, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Ini dikarenakan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai masih kurangnya dan ketegasan dalam menjalankan pekerja, menjadikan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya pemberian motivasi juga dirasakan oleh pegawai. Berdampak terhadap stress kerja yang dirasakan pegawai dengan, banyaknya masyarakat yang datang untuk mengurus administrasi dan hal tersebut berupa banyaknya nomor nomor seperti kk, ktp dan sebagainya yang semakin membuat perasaan membingungkan dalam penginputan. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu kantor desa diharapkan lebih memperhatikan pegawai, sehingga kedepannya dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dan didukung oleh beberapa hasil penelitian para ahli yang telah dilakukan sebelumnya, Maka penulis mengatak judul. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung”.

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari
4. Apakah kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi ke dalam rumusan masalah, penelitian memiliki tujuan yakni:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari

4.1 Manfaat Penelitian

Hasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.1.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman terhadap pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
2. Memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa carangsari
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan

1.1.2 Manfaat empiris

1. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat masukan dan pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu mengenai kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta landasan untuk penelitian sebelumnya

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1 Grand Theory

1. Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai desa diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel *good governance*, pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja pemerintah daerah yang baik akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis. Seperti yang disebutkan sebelumnya, produktif atau tidaknya karyawan dapat berdampak cukup besar terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa terus memonitor kinerja dari setiap karyawan dan mencari tahu apakah tingkat produktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan ekspektasi atau tidak. Lebih jelasnya berikut definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli:

1. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin, ddk (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan

kepadanya. Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan.

2. (Mangkunegara 2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. (Saripuddin dan Handayani, 2017).berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

2. Faktor- faktor Kinerja karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian

atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2013:9) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Hasil Kerja.

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.

b) Perilaku kerja.

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

c) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

2.1.3 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan kerja

Menurut McClelland (2015:45), mendefenisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2013)

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- a) Faktor pendidikan Pendidikan yang diperoleh secara teratur,sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
- b) Faktor pelatihan Materi pelatihan,kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c) Faktor pengalaman kerja Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

3. Indikator Kemampuan

Indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki
4. Kemauan atau minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, perhatian, komunikasi yang baik dan penghargaan kepada seorang yang bekerja agar seseorang menimbulkan suatu keinginan bekerja dan meningkatkan hasil kerja atau disebut juga dengan meningkatkan semangat kerja karyawan atas dorongan yang diberikan oleh setiap perusahaan. Menurut (Sulila, 2019) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikis yang dapat mengarahkan perilaku seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Wijayanto & Dotulog (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari suatu proses yang bersifat internal maupun eksternal untuk pribadi yang menumbuhkan perilaku antusiasme serta konsistensi dalam perihal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat timbul dari dalam diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhannya serta dapat timbul oleh dorongan orang lain. Penting bagi pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada bawahannya (pegawai) agar arah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan dan sebagai media pembangun hubungan antara atasan dan bawahannya.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi kerja menurut M.c Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:281), menyatakan bahwa : “Motivasi merupakan

cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif. McClelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

A. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- 1) Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- 2) Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

B. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- a. Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- b. Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- c. Mereka memiliki suatu per harian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

C. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- a) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain. Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- c) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011:02) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- 2) Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu.

4. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012:150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian. Motivasi positif terbagi dua yaitu:

- a) Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
- b) Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

2. Motivasi negatif,

yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya. Adapun motivasi negatif terbagi dua, yaitu:

- Hukuman dengan penghilangan (*removal*).
- Hukuman dengan penerapan (*application*)

5. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146), motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Mengefektikan pengadaan karyawan
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

6. Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) sebagai berikut :

1) Gaji

merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.

2) Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

3) Pengakuan atau penghargaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang

bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

4) Keberhasilan.

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugastugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.5 Stres kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres menunjukkan adanya tekanan atau kekuatan pada tubuh. Dalam psikologi, stres digunakan untuk menunjukkan suatu tekanan atau tuntutan yang dialami individu atau organisme agar dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri. Menurut pendapat Vankov dalam Hamali (2018: 214) stres kerja didefinisikan dengan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2018: 472) stres merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Berdasarkan definisi stres kerja dari para ahli di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana pegawai mengalami suatu tekanan baik mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan organisasi.

2. Penyebab Stres Kerja

Suatu kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Menurut Handoko (2011:200) ada dua hal yang menjadi penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *offthe-job*. Penyebab dari stres *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, umpan balik pelaksanaan kerja yang kurang baik, wewenang yang tidak mencukupi untuk

pelaksanaan tanggung-jawab, frustrasi, konflik antar individu dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *off-the-job* antara lain kekhawatiran atas masalah-masalah diluar dari pekerjaan, masalah-masalah fisik, masalah pribadi dan masalah perubahan yang terjadi pada lingkungan disekitar.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018: 243) menyatakan bahwa terdapat beberapa penyebab stres, yaitu:

- 1) Penyebab Stres Potensial
 - a) Penyebab stres pribadi
 - b) Penyebab stres yang berhubungan dengan kerja
 - c) Penyebab stres yang berhubungan dengan kelompok dan organisasi
 - d) Penyebab stres yang muncul dari hubungan kehidupan kerja
- 2) Penyebab Stres Pengalaman
 - 1) Persepsi karyawan
 - 2) Kepribadian
 - 3) Kemampuan
 - 4) pengalaman
- 3) Konsekuensi Stres Potensial
 - a) Konsekuensi fisiologi

- b) Konsekuensi psikologi
- c) Konsekuensi perilaku

4. Gejala Stres Kerja

Menuru Hamali (2018: 246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja adalah sebagai berikut:

1) Gejala Stres pada Tingkat Individu, terdiri dari:

- a) Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
- b) Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa tersaingi
- c) Reaksi Kognitif seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d) Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2) Gejala Stres pada Tingkat Organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gretakangretakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dan kompensasi atau perawatan kesehatan.

5. Dampak Stres Kerja

Dampak stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun tekun bekerja. Namun banyak pula yang berdampak negatif, yang merusak dan berbahaya. Menurut Surya (2015:143), menyatakan “Stres tidak selalu mempunyai pengertian negatif, dalam kondisi tertentu stres dapat berdampak positif”. Stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam :

- 1) Aspek Psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, hilang percaya diri)
- 2) Aspek Jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernapas, gangguan pencernaan, gangguan saraf)
- 3) Aspek Perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, pasif, kurang bertanggung jawab)
- 4) Aspek Lingkungan (suasana rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tenteram)

6. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas,
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
- b) Tuntutan peran
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- c) Tuntutan antar pribadi
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
- d) Struktur organisasi
Gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab
- e) Kepemimpinan organisasi
Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.6 Hubungan anatar variabel

1. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kemampuan karyawan dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang

optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Farlen (2011)

Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Arini.,dkk 2015) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang tinggi. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arini.,dkk 2015) bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stres kerja. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres. Kinerja cenderung naik karena stres

membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja , juga suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menganggapi tentang pekerjaan.

(Mas"ud: 2002:20) Sebagaimana yang ditunjukkan oleh kurva, peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja tetapi hanya sampai titik tertentu. Tetapi terlalu stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala seorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah (Robbins dalam muhammad jehangir: 2011).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Peneitian yang terkait dengan peneitian sekarang ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rakata.,dkk (2022) Yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi "Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, kemampuan kerja karyawan yang meningkat maka kinerja barista akan semakin meningkat jika motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah., ddk (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar ”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Y Ahmad., ddk (2019) yang berjudul “pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pimpinan PT. FIF Group Manado perlu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada agar kinerja mereka dapat lebih optimal.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanus Y. Raintung., ddk (2022) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan W Manado. Hasil uji secara simultan diperoleh Kemampuan Kerja,

Stres Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado serta hasil uji parsial diperoleh Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja dan Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan Muhammad Bakri (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mengabaikan stres kerja dan motivasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
6. Penelitian yang dilakukan Rini., ddk (2021) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel stres kerja sebesar 12,8% dan sisanya 78,2% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Suryaningtyas dan Graha (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan menurunnya stres kerja serta beban kerja karyawan dimiliki PG. Kebon Agung Malang maka semakin baik pula ketiga variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari., ddk (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Mauludin dan Al Khowash (2021) yang berjudul “Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Displin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan UD. Harles Mojokerto)” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. (2) Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Harles Mojokerto.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Yasa dan Kartika Dewi (2019) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Medias” hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.

12. K.S. Wirya,dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni”. . Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dari (1) stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, (3) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni.



BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini penulis menggambarkan bagaimana pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan

perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik. Motivasi dari perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat karyawan memiliki kemampuan yang rendah, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan karyawan lainnya. Sehingga kemampuan dan motivasi memiliki keterkaitan dengan stres kerja.

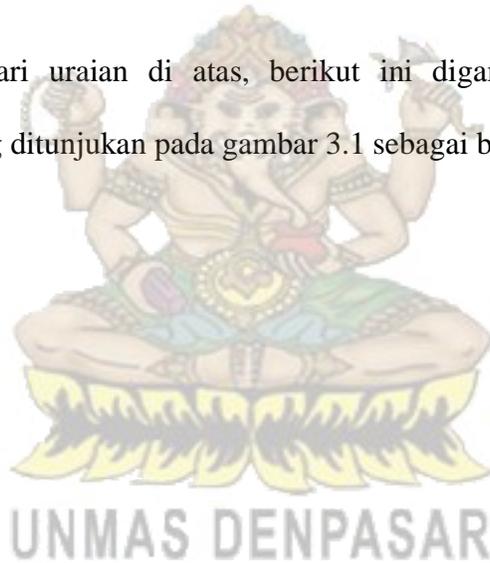
Stres kerja juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dialami setiap individu. Persaingan dan tuntutan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja, selain tekanan yang ada dalam lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan tekanan. Dampak yang ditimbulkan dapat merugikan dari adanya gangguan tekanan yang sering dialami individu yang sering disebut dengan stres.

Fenomena di dalam penelitian ini adalah terjadinya perkembangan kinerja pegawai di Kantor Desa Carangsari, yang dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi kerja dan stres kerja. Teori utama dalam penelitian ini yaitu *goal setting* (teori penentuan tujuan), kajian empiris dalam penelitian ini berpodoman pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh: Gilang rakata, dkk (2022), Y. Raintung, ddk (2022), Asmawiyah (2022), Mauludin, Al

Khowash (2021), Annisa (2017), Y. Raintung, ddk (2022), Mauludin dan Al Khowash (2022).

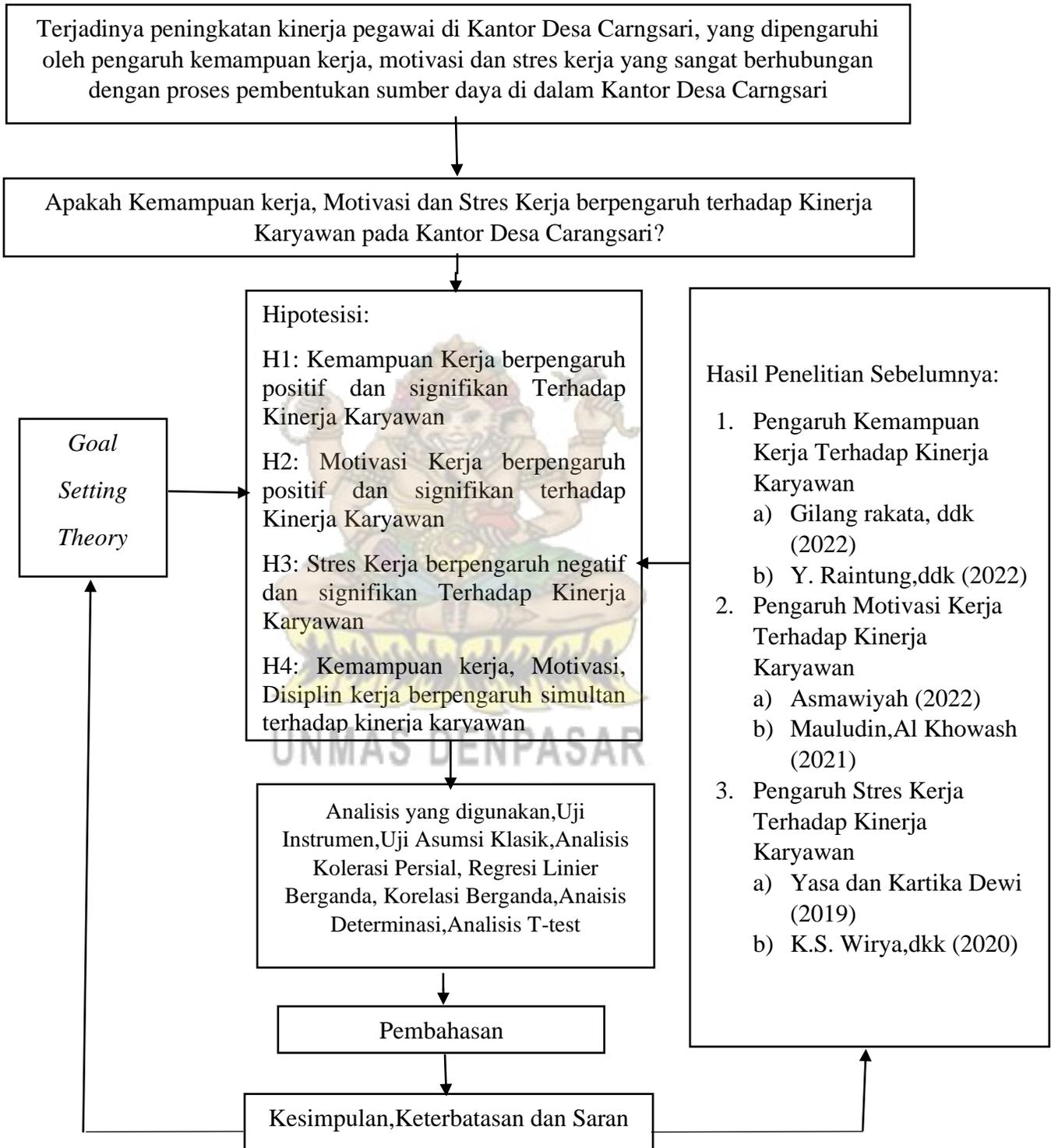
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji f. Sebelum analisis data dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji instrumen penelitian. Setelah analisis data maka dilakukan perubahan hasil penelitian. Pada bab terakhir disampaikan kesimpulan, keterbatasan, dan saran penelitian ini.

Maka dari uraian di atas, berikut ini digambarkan dalam kerangka berpikir yang ditunjukkan pada gambar 3.1 sebagai berikut:



Gambar 3.1

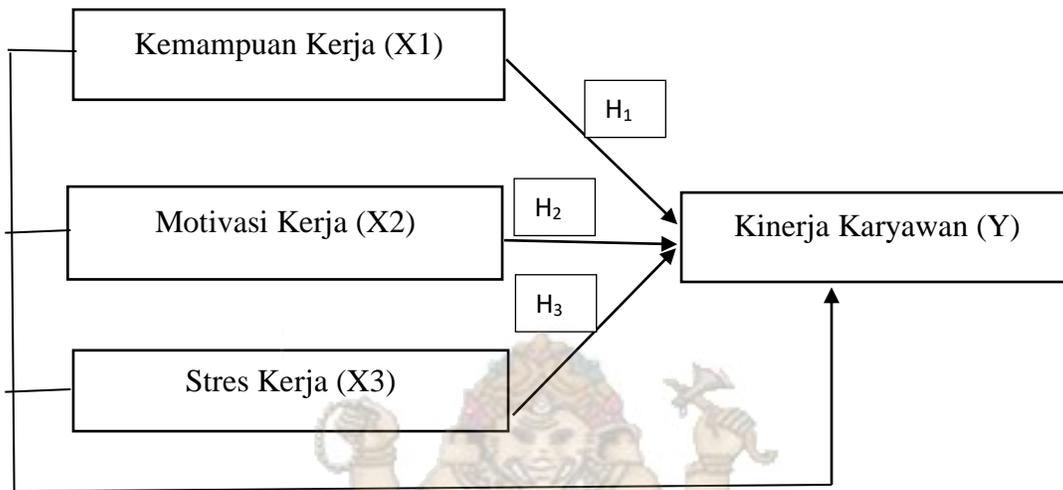
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Penelitian (2022)

Gambar 3.2

Model Penelitian



Sumber: Kerangka Berpikir

3.2 Perumusan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2015: 96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian dan harus diuji kebenarannya, rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dan berlandaskan penelitian terdahulu maka peneliti menyimpulkan hipotesis sementara dari penelitian ini seperti dibawah ini :

3.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Robbins dan Judge (2008: 57) bahwa kemampuan kerja seseorang yang terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan intelektual berguna untuk menyelesaikan berbagai tugas sehingga kinerja dari seseorang

di dalam perusahaan akan semakin baik. Adanya pengaruh positif kemampuan kerja terhadap kinerja, menunjukkan jika kemampuan kerja yang semakin meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Kemampuan kerja karyawan menunjukkan tentang keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan memiliki keahlian yang berbeda satu sama lain. Disaat pimpinan menginginkan adanya perkembangan dalam perusahaannya maka dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawannya. Cara yang digunakan yaitu adanya kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang ditugaskan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rakata., dkk (2022) dan Raintung., ddk (2022), menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakantugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai adalah Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila

tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Asmawiyah (2022)

dan Mauludin dan Al Khowash (2021), menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3.2.3 Hubungan stres kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada

kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. (Jauvani, 2017). Stres kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan (Handoko, 2012)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Yasa dan Kartika Dewi (2019) dan K.S. Wirya,dkk (2020). Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

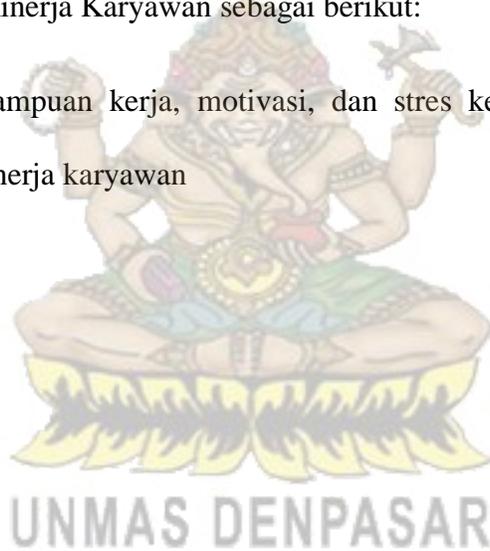
3.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Dalam peningkatan kemampuan kerja perlunya pemberian motivasi atau dorongan untuk dapat melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara. Dan stress kerja juga menjadi penentu dalam peningkatan kinerja, ketika seseorang merasakan ketidak

adil atau beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan perasaan stres sehingga bekerja dalam keadaan stres akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Raintung, dkk (2022) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja, Stress Kerja, Motivasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diajukan hipotesis tentang pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

H4 : Kemampuan kerja, motivasi, dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi atau Ruang Lingkup Wilayah Penelitian

4.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor desa carangsari, Yang ada di kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja, dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa carangsari.

4.1.2 Obyek Penelitian

Menurut Iwan Satibi (2011:74) adalah sebagai berikut Objek penelitian secara umum akan memetakan atau menggambarkan wilayah penelitian atau sasaran penelitian secara komperhensif, yang meliputi karakteristik wilayah, sejarah perkembangan, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi lain-lain sesuai dengan pemetaan wilayah penelitian yang dimaksud.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yaitu pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.1.3 Identifikasi Variabel

Menurut Silaen (2018:69) mengungkapkan bahwa Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai atau mempunyai nilai bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur yang nilainya berbeda-

beda atau bervariasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Variabel Independent*)

Variabel bebas yaitu variabel yang berfungsi menerangkan atau mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu: Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Stres kerja (X3)

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang diterangkan atau mendapat pengaruh dari variabel lainnya, dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

4.1.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional sendiri dapat menentukan, menilai, atau mengukur suatu variabel yang akan digunakan untuk penelitian. Selain itu, hal tersebut juga dapat menjadi panduan bagi peneliti untuk mengukur, menentukan, atau menilai suatu variabel tersebut dengan cara merumuskan kata-kata yang bersifat operasional. Menurut Menurut Sugiyono (2018:38), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Kinerja Karyawan (Y), hasil yang diperoleh pegawai Kantor Desa Carangsari. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2016:44). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Adapun indikator dari kinerja menurut Menurut Wirawan (2013:9) antara lain:

a. Hasil Kerja.

Kuantitas serta kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jenis yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Indikator yang digunakan adalah kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas melaksanakan tugas.

b. Perilaku kerja.

Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme, dan kerja sama.

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat ini adalah sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran.

2. Kemampuan Kerja (X1) dimana cara seseorang memungkinkan mampu dalam pekerjaan di dalam Kantor Desa Carangsari. Menurut Robbin

(2007:57) “kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang”. Adapun indikator Kemampuan Kerja menurut Amrullah(2012:12) yaitu:

- a. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
 - b. Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain)
 - c. Pengalaman kerja yang dimiliki
 - d. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan
3. Motivasi (X2) adalah memberikan rangsangan agar pegawai Kantor Desa Carngsari lebih bersemangat dalam bekerja, Menurut Malayu (2015: 143) Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Adapun Indikator Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu:

1. Gaji

Merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru

kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.

2. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

3. Pengakuan atau penghargaan.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

4. Keberhasilan.

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugastugas berikutnya. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat

mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

4. Stres Kerja (X3) Kondisi dimana pegawai Kantor Desa Carangsari mengalami tekanan atau beban pikiran yang berlebihan karena pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Adapun Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Jafar, 2018:14-15) adalah sebagai berikut:
- a. Tuntutan tugas,
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik
 - b. Tuntutan peran
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
 - c. Tuntutan antar pribadi
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
 - d. Struktur organisasi

Gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

e. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

4.2 Jenis dan Sumber Data

4.2.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015), Data kualitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Misalnya jumlah pegawai, tingkat absesnsi, dan skor jawaban kuesioner. Misalnya pada Pengaruh kemampuan kerja (X1), Motivasi (X2), Stres kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y)

2. Data Kualitatif

Sugiyono (2015), Data kuantitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

4.2.2 Sumber Data

Menurut Mangkuatmodjo (2001:9-10) berdasarkan bentuknya dikenal ada 2 (dua) jenis data yaitu:

- a. Sumber Data Primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Yaitu data yang berasal dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian di Kantor Desa Carngsari
- b. Sumber Data Skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder. Data yang berupa strukur organisasi, sejarah singkat perusahaan, pada pegawai Kantor Desa Carngsari

4.3 Populasi dan sampel

4.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Dengan demikian pada dasarnya populasi merupakan keseluruhan obyek yang akan diteliti dalam suatu penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Desa Carngsari . Sebanyak 37 orang tahun 2022.

4.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sedangkan mengenai jumlah sampel yang akan diambil, maka peneliti mendasarkan kepada pendapat (Suharsimi Arikunto) yang menyatakan bahwa, "Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil

semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi". Akan tetapi, bila subyeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10% -15% dan 20% - 25% atau lebih.⁸ Mengingat jumlah subyek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan penelitian populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, artinya yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh pegawai kantor desa carangsari yang berjumlah 37 orang.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam proposal ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode Observasi

(Sugiyono, 2019:455) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Observasi disebut juga pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Metode ini digunakan untuk mengetahui penerapan Assesmen pegawai kantor desa carangsari.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang efektif, terutama selama tahap penelitian eksploratif. Tujuan wawancara adalah untuk

mengetahui beberapa isu pendahuluan, sehingga peneliti dapat melakukan invesigasi mendalam. Hal ini akan membantu peneliti untuk menyelesaikan tugas yang harus dilakukannya, seperti menjelaskan fenomena, menguantifikasinya/ mengukurnya atau mengidentifikasi masalah spesifik dan mengemukakan teori mengenai faktor yang mempengaruhi masalah atau menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian (Sekaran, Uma, 2017:136-138). Maka wawancara dilakukan tanya jawab langsung dengan pemimpin dan atau pegawai Kantor Desa Carangsari.

3. Metode Dokumentasi

Dokumen, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambarDokumentasi, “hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat atau autobiografi. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada”. (Sugiyono, 2019:476). Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mendapatkan data-data tertulis seperti dokumen-dokumen Kantor Desa Carangsari.

4. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan keadaan subyek yang berupa pengaruh Assesmen di kantor desa carangsari.

Skor skala likert:

- 1) Sangat setuju (SS) : skor 5
- 2) Setuju (S) : skor 4
- 3) Kurang setuju (KS) : skor 3
- 4) Tidak setuju (TS) : skor 2
- 5) Sangat tidak setuju : skor 1

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dsb. Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut Sugiyono (2018:102) yang mengungkapkan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati atau diteliti.

Menurut Arikunto (2019 :203) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Berdasarkan hal tersebut penting dilakukan pengujian untuk memastikan tingkat validasi dan reliabilitas instrumen-instrumen penelitian sesuai dengan kriteria-kriteria yang ditentukan.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel).

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid, r hitung diperoleh dari hasil output SPSS, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja.

Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2018)

4.6. Teknik Analisis Data

4.6.1 Uji Asumsi Klasik

Adapun tahap-tahap uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016 : 156). Model Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara mendeteksi normalitas adalah membuat pengamatan nilai residual. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic nonparametric Kolmogrov-Smirnov(K-S). Data populasi dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp. Sig (2-Tailed) lebih besar dari tingkat alpha yaitu sebesar 5%.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) menyatakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: 1. "Jika R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat

tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. 2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas.

Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen. 3. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari: a) tolerance value dan lawanya b) Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut: – Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas. – Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas".

3. Uji Heteroskedasitas

Uji Multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi variabel-variabel bebas dalam suatu regresi linier berganda (Ghozali, 2016:103). Untuk menguji atau tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai Tolerance dan Variance Infaltion Faktor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak mutikoloneritas.

4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu lebih variabel independen. Dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013:95). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis data dibantu oleh program SPSS, adapun persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

a = Bilangan Konstanta

X1 = Kemampuan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Stres Kerja

B1 = Koefisien regresi X1

B2 = Koefisien regresi X2

B3 = Koefisien regresi X3

e = errors

4.6.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen antara variabel dependen. Penulisan menggunakan analisis korelasi berganda/ multiple correlation untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel dependen (Sugiono, 2012).

4.6.4 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai berkisar antara 0-1. Nilai yang kecil berarti kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel.

4.6.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (kemampuan kerja, motivasi, dan stres kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan antar kemampuan kerja (X1), motivasi (X2), dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Carangsari.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antar kemampuan kerja (X1), motivasi (X2), dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Kantor Desa Carangsari.

4.6.5 Uji T (t-test)

Menurut Ghozali (2011, 98) Uji T atau Test T adalah salah satu dari test statistik yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen. Uji T juga berguna untuk melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas konstran. Jadi apabila pengujian α sebesar $> 0,05$ maka uji t nya yaitu:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima : maka kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- b) Jika signifikansi $< 0,05$, H_0 ditolak : maka kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

1. Formalittas Hipotesis

$H_0 : b = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Stres kerja (X_3) secara persial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : b \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel bebas Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3) secara persial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan (level of significant) 5 % atau 0,05 dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

3. Penarikan kesimpulan Kemampuan Kerja (X_1)

Jika signifikansi $t < \alpha$ (0,5) terdapat hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Carangsari

Jika signifikansi $t \geq \alpha$ (0,05) tidak terdapat hubungan antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di Kantor Desa Carangsari

4. Penarikan kesimpulan untuk Motivasi (X_2)

Jika signifikansi $t < \alpha$ (0,5) terdapat hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Kantor Desa Carngsari

Jika signifikansi $t \geq \alpha$ (0,05) tidak terdapat hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Kantor Desa Carangsari

5. Penarikan kesimpulan untuk Stres kerja (X_3)

Jika signifikansi $t < \alpha$ (0,5) terdapat hubungan antara Stres kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Desa Carangsari

Jika signifikansi $t \geq \alpha$ (0,5) tidak terdapat hubungan antara Stres kerja terhadap Kinerja karyawan di Kantor Desa Carangsari.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran umum lokasi penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Kantor Desa Carangsari

Kantor desa merupakan suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pengolahan data kependudukan. Kantor desa dibentuk pada masing-masing daerah, Salah satunya yaitu di Desa Carangsari, Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Yang terletak di Jalan I Gusti Ngurah Rai, Carangsari, Petang, Badung Kependudukan berhubungan dengan teknik pengumpulan, menyelidiki, mencatat dan mengolah data penduduk yang terdiri dari pengolahan data kelahiran, pengolahan data kematian, pengolahan pindah datang, dan pengolahan pindah keluar.

Pengolahan data kependudukan merupakan suatu kegiatan utama yang dilakukan oleh desa/kelurahan, dimana dalam melakukan pengolahan data harus dilakukan secara cepat, tepat dan akurat, terutama dalam proses pembuatan Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Kematian, Surat Keterangan Pindah Datang, dan Surat Keterangan Pindah Keluar. Kantor Desa memiliki kepengurusan dari unsur lintas sektor yang diatur dalam surat keputusan Bupati Badung No 26 Tahun 2013. Tentang Kantor Desa. Kantor Desa Carangsari memiliki 37 orang staff terdiri dari 28 orang laki-laki dan 9 orang perempuan.

5.1.2 Visi dan Misi

Visi : Kantor Desa Carangsari memiliki visi

“Mewujudkan Desa Carangsari berlandaskan Tri Hita Karana yang Bersih, Berbudaya, Efektif, Religius, Inovatif dan Harmonis.”

Misi : Untuk mewujudkan visi tersebut, maka misi yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang mendukung perekonomian desa, seperti jalan, jembatan serta infrastruktur strategis lainnya.
2. Meningkatkan pembangunan di bidang kesehatan untuk mendorong derajat kesehatan masyarakat agar dapat bekerja lebih optimal dan memiliki harapan hidup yang lebih panjang.
3. Meningkatkan pembangunan di bidang pendidikan untuk mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kecerdasan dan daya saing yang lebih baik.
4. Meningkatkan pembangunan ekonomi dengan mendorong semakin tumbuh dan berkembangnya pembangunan di bidang pertanian dalam arti luas, industri, perdagangan dan pariwisata.
5. Menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) berlandaskan demokratisasi, transparansi, penegakan hukum,

berkeadilan, kesetaraan gender dan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat.

6. Mengupayakan pelestarian sumber daya alam untuk memenuhi kebutuhan dan pemerataan pembangunan guna meningkatkan perekonomian
7. Mengupayakan pelestarian Seni dan budaya melalui pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana guna mendukung pelestarian adat dan budaya.

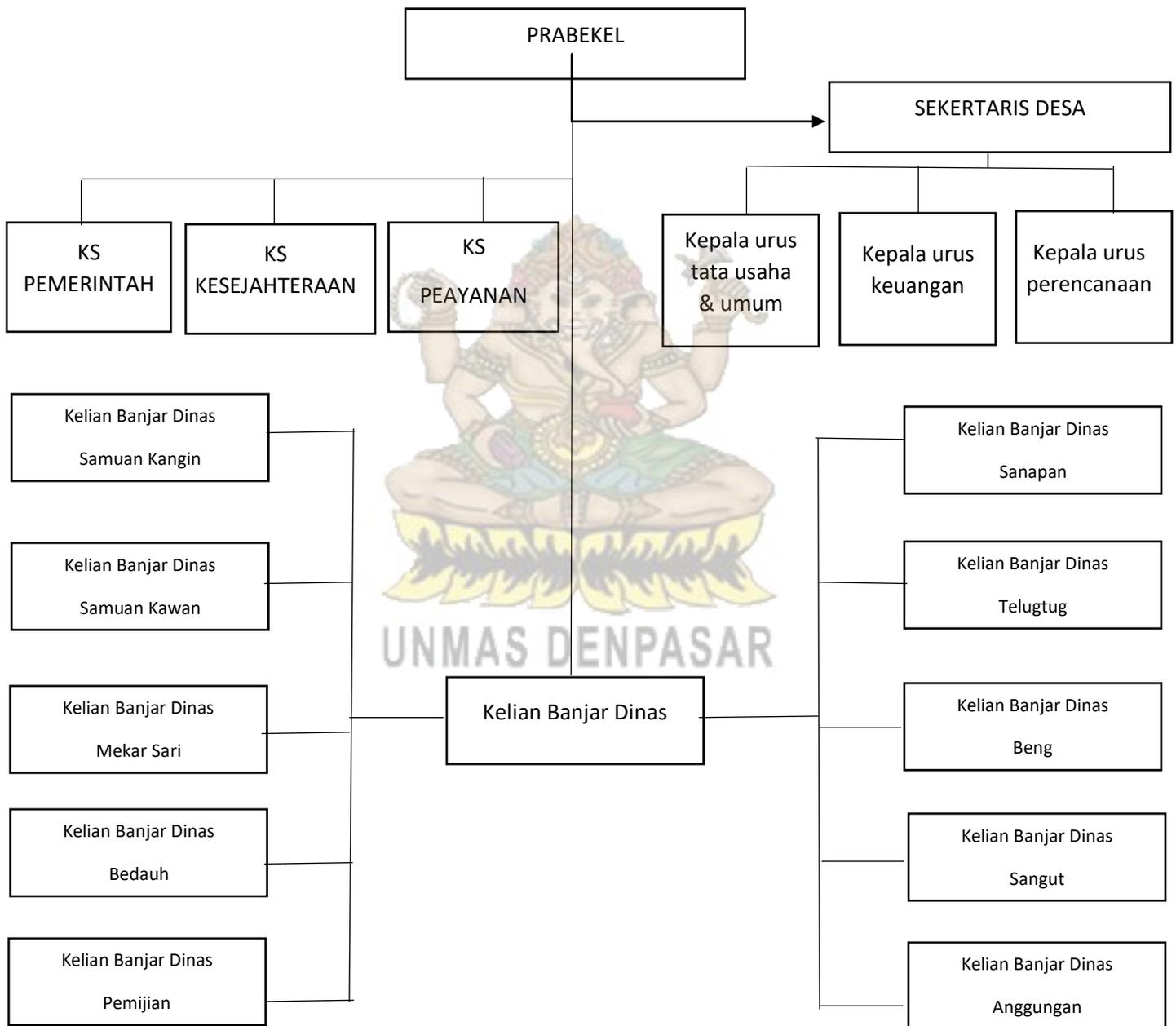
5.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan pekerja antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana fungsi dan aktifitas dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa yang melapor kepada siapa yang menyusun pembagian kerja dan merupakan suatu sistem komunikasi. Suatu lembaga bisnis/instansi bagaimanapun bentuknya, harus mempunyai struktur organisasi untuk dapat memisahkan wewenang dan tanggung jawab serta tugas dan masing-masing orang yang duduk dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi kegiatan dapat dicapai dengan lebih baik, disamping struktur organisasi bertujuan untuk menghindarkan tumpang tindih pelaksanaan tugas oleh anggota organisasi sehingga terciptanya kesatuan perintah dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif.

Untuk lebih jelasnya, dibawah akan dijelaskan struktur organisasi pada Kantor Desa seperti pada gambar 5.1 sebagai berikut:

Gambar 5.1

Struktur Organisasi Kantor Desa Carangsari



Sumber : Kantor Desa 2022

5.1.4 Uraian Tugas Masing-Masing Jabatan

Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pada Kantor Desa Carangsari, maka di bawah ini akan diuraikan tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan sebagai berikut:

1. Perbekel

Tugas dan wewenang Perbekel antara lain:

- a) Menyelenggarakan Pemerintahan Desa
- b) Melaksanakan pembangunan di desa
- c) Pembinaan kemasyarakatan
- d) Pemberdayaan masyarakat
- e) Menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

2. Sekretaris Desa

Tugas dan wewenang Sekretaris Desa antara lain:

- a) Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
- b) Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- c) Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran,

verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya dan pengadministrasian pertanggungjawaban keuangan desa.

- d) Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun Rencana Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (APB Desa), menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, pengadministrasian dan fasilitasi penyusunan rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa), Rencana Kerja Pemerintahan Desa (RKP Desa) serta penyusunan laporan Perbekel.

3. Kepala Urusan Tata Usaha & Umum

Tugas dan wewenang Kepala Urusan Tata Usaha & Umum antara lain:

- a) Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai bidang tugasnya
- b) Melaksanakan anggaran kegiatan sesuai bidang tugasnya
- c) Mengendalikan kegiatan sesuai bidang tugasnya
- d) Menyusun DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran), DPPA (Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran), dan DPAL (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Lanjutan) sesuai bidang tugasnya
- e) Menandatangani perjanjian kerja sama dengan penyedia atas pengadaan barang/jasa, untuk kegiatan yang berada dalam bidang tugasnya
- f) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sesuai bidang tugasnya untuk pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Gampong (APBDes)

4. Kepala Urusan Keuangan

Tugas dan wewenag Kepala Urusan Keungan yaitu:

- a) Menyusun Rencana Anggaran Kas Desa (RAK Desa)
- b) Melakukan penatausahaan yang meliputi menerima/menyimpan, menyetorkan/membayar, menatausahakan dan mempertanggungjawabkan penerimaan pendapatan Desa dan pengeluaran dalam rangka pelaksanaan APBDes

5. Kepala Urusan Perencana

Tugas dan wewenang Kepala Urusan Perencana adalah:

- a) Mengendalikan kegiatan sesuai bidang tugasnya
- b) Menyusun DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran), DPPA (Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran), dan DPAL (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Lanjutan) sesuai bidang tugasnya
- c) Melaksanakan anggaran kegiatan sesuai bidang tugasnya
- d) Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai bidang tugasnya
- e) Menandatangani perjanjian kerja sama dengan penyedia atas pengadaan barang/jasa untuk kegiatan yang berada dalam bidang tugasnya
- f) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sesuai bidang tugasnya untuk pertanggungjawaban pelaksanaan APBDes

6. Kepala Seksi Pelayanan

Tugas dan wewenang Kepala Seksi Pelayanan antara lain:

- a) Melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat desa, Meningkatkan upaya partisipasi masyarakat,
- b) Melaksanakan pelestarian nilai sosial budaya masyarakat desa
- c) Melaksanakan pelestarian nilai keagamaan masyarakat desa
- d) Melaksanakan pelestarian nilai ketenaga kerjaan masyarakat Desa

7. Kepala Seksi Kesejahteraan

Tugas dan wewenang Kepala Seksi Kesejahteraan adalah:

- a) Melaksanakan pembangunan sarana prasarana perdesaan
- b) Pembangunan bidang pendidikan dan kesehatan
- c) Melaksanakan sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang tarun

8. Kepala Seksi Pemerintahan

Tugas dan wewenang Kepala Seksi Pemerintahan yaitu:

- a) Melaksanakan manajemen tata Praja Pemerintahan
- b) Menyusun rancangan regulasi di desa
- c) Pembinaan masalah pertanahan
- d) Pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat
- e) Pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat
- f) Pembinaan dan pelaksanaan tertib administrasi kependudukan dan catatan sipil
- g) Penataan dan pengelolaan wilayah

9. Kelian Banjar Dinas

Tugas dan wewenang Kelian Banjar Dinas antara lain:

- a) Pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
- b) Mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya.
- c) Melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
- d) Melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

5.2 Hasil Analisis Deskriptif

5.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik responden adalah data yang dianalisis dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil pengumpulan dari distribusi kuesioner ke seluruh responden sebanyak 37 orang Untuk analisis deskriptif, tahap awal dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang disajikan dalam Tabel 5:1

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan

No	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	28	78.4
	Perempuan	9	21.6
	Total	37	37
2	Usia		
	< 20 tahun		
	20 – 29 tahun	11	29.7
	30 – 39 tahun	7	18.9
	40 – 49 tahun	13	35.1
	>50 tahun	6	16.2
	Total	37	37
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA/SMK	24	64.9
	Diploma	1	2.7
	S1	12	32.4
	Total	37	37
4	Masa Kerja:		
	1 – 5 tahun	33	89.2
	6 – 10 tahun	3	8.1
	11 tahun	1	2.7
	Total	37	37

Sumber : lampiran 2

Paparan Tabel 5.1 di atas dapat dijelaskan bahwa demografi responden berdasarkan jenis kelamin, dilaporkan responden laki-laki memiliki distribusi lebih banyak sebanyak 28 orang (78.4%) sedangkan responden perempuan yang memiliki distribusi sebanyak 9 orang (21.6)

Pada demografi responden berdasarkan usia, menunjukkan responden yang berusia diantara 40 sampai 49 tahun memiliki nilai terbanyak dengan distribusi sebanyak 13 orang (35.1%). Selanjutnya, diikuti usia responden diatas 20 sampai 29 tahun sebanyak 11 orang (29.7%) dan usia responden dibawah 39 tahun sebanyak 7 orang (18.9%) dan terakhir di usia 49 tahun sebanyak 6 orang (16.2%).

Pada demografi responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukan responden yang berpendidikan SMK/SMK sebanyak 24 orang memiliki nilai sebanyak (64.9%). Diikuti pendidikan Diploma hanya 1 orang dengan nilai sebanyak (2.7%) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang memiliki nilai sebanyak (32.4%)

Pada demografi responden berdasarkan masa kerja, menunjukkan responden yang bekerja selama 1 – 5 tahun sebanyak 31 orang (89.2%), selanjutnya masa kerja responden selama 6 – 10 tahun 3 orang (8.1%) dan masa kerja 11 tahun sebanyak 1 orang (2.7%).

5.2.2 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut didistribusikan ke seluruh target sampel. Hal ini bertujuan untuk memastikan instrumen penelitian dari segi validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui validitas instrumen, penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan angka kasar yang di kemukakan oleh Pearson (Ghozali 2007: 194). Adapun kriteria yang digunakan mengukur validitas yaitu *apabila koefisien Pearson Corelation* (r hitung) $>$ r *table product moment* maka instrumen dikatakan valid dan sebaliknya apabila koefisien Pearson Corelation (r hitung) $<$ *table product moment* berarti instrument tidak valid

Berdasarkan paparan hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti (kemampuan kerja motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan) telah valid (koefisien berada di atas 0.30) sehingga semua butir dalam instrumen dikatakan valid. Dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Rekapitulasi Hasil Akhir Uji Validitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas	Keterangan
Kemampuan Kerja X1	Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh (X1.1)	0.799	Valid
	Tingkat pendidikan non formal (kursus, pelatihan, penataran, dan lain-lain) (X1.2)	0.721	Valid
	Pengalaman kerja yang dimiliki (X1.3)	0.617	Valid
	Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan (X1.4)	0.780	Valid
Motivasi X2	Gaji yang layak (X2.1)	0.772	Valid
	Hubungan kerja. (X2.2)	0.810	Valid
	Pengakuan atau penghargaan. (X2.3)	0.820	Valid
	Keberhasilan. (X2.4)	0.865	Valid
Stres kerja X3	Tuntutan tugas (X3.1)	0.908	Valid
	Tuntutan peran (X3.2)	0.929	Valid
	Tuntutan antar pribadi (X3.3)	0.922	Valid
	Struktur organisasi(X 3.4)	0.944	Valid
	Kepemimpinan organisasi (X 3.5)	0.817	Valid
Kinerja Karyawan Y	Hasil Kerja. (Y1)	0.956	Valid
	Perilaku kerja.(Y2)	0.911	Valid
	Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. (Y3)	0.776	Valid

Sumber Lampiran 3

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017:134), Dalam penelitian ini jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden bersifat berjenjang atau tidak bersifat dikotomi (mempunyai 2 alternatif jawaban), sehingga akan digunakan teknik pengujian dengan metode *Alpha Cronbach*.

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Ghozali (2007) menyatakan, suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai $a > 0.60$ (Ghozali 2007: 198).

Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.3:

Tabel 5.3
Rekapitulasi Hasil Akhir Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpah Cronbach	Keterangan
1	Kemampuan Kerja (X1)	0.695	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.829	Reliabel
3	Stres Kerja (X3)	0.944	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.859	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti (kemampuan kerja, motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan) telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (*koefisien korelasi alpha (a) Cronbach* berada di atas 0.06). Dengan demikian, instrumen penelitian kuesioner dapat digunakan dan didistribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

5.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam deskripsi variabel akan diuraikan persepsi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan PT. Balai Lelang Bali Pusat Denpasar, untuk menetapkan penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya:

$$\text{Rumus (Interval Kelas)} = \frac{\text{Range}}{\text{K (Jumlah kategori penilaian)}}$$

Diketahui :

$$R = \text{Selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah } 5 - 1 = 4$$

$$K = \text{Jumlah kategori penilaian} = 5$$

Perhitungan

$$C (\text{Interval Kelas}) = \frac{4}{5} = 0.8$$

Maka dari hasil ini kriteria penilaian dapat dikategorikan penilaian seperti pada tabel 5.4 :

Tabel 5.4
Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner

Kriteria	Kategori Penelitian
1,00-1,80	Sangat tidak baik/tinggi
1,81-2,60	Kurang baik/tinggi
2,61-3,40	Cukup baik/tinggi
3,41-4,20	Baik/tinggi
4,21-5,00	Sangat baik/tinggi

Sumber : Sugiyono (2017:93)

1. Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

Deskripsi data tanggapan responden terhadap kemampuan kerja yang disebarkan kepada 37 orang responden dengan 4 pernyataan pada prgawai Kantor Desa Carangsari ditanggapi menggunakan lima poin Skala Likert.

Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5

Hasil Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

No	Variabel	Responden					Jumlah Resp	Jumlah Skor	Rerata (mean)	Kriteria
		1	2	3	4	5				
1	X 1.1 Pendidikan Tinggi	2	10	12	10	3	37	139	3.76	Baik
2	X 1.2 Pelatihan	-	12	18	7	-	37	134	3.62	Baik
3	X 1.3 Pengalaman kerja	-	4	8	20	5	37	114	3.08	Baik
4	X 1.4 Pelaksanaan Tugas	2	5	6	16	8	37	140	3.78	Cukup Baik
Kemampuan Kerja (X ₁)									3.56	Baik

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai kemampuan kerja yaitu sebesar 3.56 yang berada di kisaran 3.41 – 4.20 yang berarti cukup baik pada Kantor Desa Carangsari. Dari empat indikator menyatakan bahwa indikator pelaksanaan tugas memperoleh tanggapan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.78. Sedangkan, indikator pengalaman kerja mendapat tanggapan terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3.08. Berdasarkan hasil tersebut kemampuan kerja yang paling menonjol pada Kantor Desa Carangsari cenderung pada pelaksanaan tugas terlihat dari karyawan mendapat peluang relasi lebih banyak.

2. Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Deskripsi data tanggapan responden terhadap motivasi yang disebarkan kepada 37 orang responden dengan 4 pernyataan pada pegawai kantor desa carangsari ditanggapi menggunakan lima poin Skala Likert. Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6
Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2)

No	Variabel	Responden					Jumlah Resp	Jumlah Skor	Rerata (mean)	Kreteria
		1	2	3	4	5				
1	X 2.1 Gaji adil dan layak	-	4	9	21	3	37	157	4.24	Sangat tinggi
2	X 2.2 Berdiskusi	1	5	18	9	4	37	118	3.19	Cukup tinggi
3	X 2.3 Diberikan Penghargaan	-	1	12	16	8	37	130	3.51	Tinggi
4	X 2.4 Menyelesaikan tugasnya	1	2	14	16	4	37	121	3.27	Cukup tinggi
Motivasi (X2)									3.55	Tinggi

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai motivasi yaitu sebesar 3.55 yang berada di kisaran 3.41 – 4.20 yang berarti tinggi pada Kantor Desa Carangsari. Dari empat indikator menyatakan bahwa indikator gaji memperoleh tanggapan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4.24. Sedangkan, indikator keberhasilan mendapat tanggapan terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3.27. Berdasarkan hasil tersebut motivasi yang paling menonjol pada Kantor Desa Carangsari cenderung pada gaji terlihat dari karyawan memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai serta menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan semangat.

3. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3)

Deskripsi data tanggapan responden terhadap stres kerja yang disebarkan kepada 37 orang responden dengan 5 pernyataan pada Kantor Desa Carangsari ditanggapi menggunakan lima poin Skala Likert. Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7

Hasil Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja (X3)

No	Variabel	Responden					Jumlah Resp	Jumlah Skor	Rerata (<i>mean</i>)	Kreteria
		1	2	3	4	5				
1	X 3.1 Beban Kerja	-	4	9	21	3	37	127	3.43	Tinggi
2	X 3.2 Waktu menyelesaikan tugas terlalu singkat	1	5	18	9	4	37	136	3.68	Tinggi
3	X 3.3 Tekanan dan intimidasi	-	1	12	16	8	37	132	3.57	Tinggi
4	X 3.4 Melebihi Keterampilan dan Kemampuan	-	3	13	16	5	37	131	3.54	Tinggi
5	X 3.5 Cemas yang berlebihan	1	2	14	16	4	37	104	2.81	Cukup Tinggi
Stres kerja (X3)									3.40	Cukup Tinggi

sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai stres kerja yaitu sebesar 3.40 yang berada di kisaran 2.61-3.40 yang berarti cukup tinggi pada Kantor Desa Carangsari. Dari lima indikator menyatakan bahwa indikator Waktu menyelesaikan tugas terlalu singkat memperoleh tanggapan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.68. Sedangkan, indikator Cemas yang berlebihan mendapat tanggapan terendah dengan nilai rata-rata sebesar 2.81. Berdasarkan hasil tersebut, stres kerja

yang paling menonjol pada Kantor Desa Carangsari cenderung pada Waktu menyelesaikan tugas terlalu singkat cenderung pada tekanan diciptakan anantara sesama pegawai.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi data tanggapan responden terhadap kinerja karyawan yang disebarkan kepada 37 orang responden dengan 3 pernyataan pada Kantor Desa Carangsari ditanggapi menggunakan lima poin Skala Likert. Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Responden					Jumlah Resp	Jumlah Skor	Rerata (<i>mean</i>)	Kreteria
		1	2	3	4	5				
1	Y1 Kualitas yang Maksimal	-	2	13	17	5	37	136	3.68	Baik
2	Y2 Displin	-	1	13	18	5	37	138	3.73	Baik
3	Y3 Memilih dan Melihat dari sudut pandang ang berbeda	-	1	6	23	7	37	147	3.97	Baik
Kinerja Karyawan (Y)									3.79	Baik

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 3.79 yang berada di kisaran 3.41-4.20 yang berarti baik pada Kantor Desa Carangsari. Dari tiga indikator

menyatakan bahwa indikator keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran tanggapan tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3.97. Sedangkan, indikator hasil kerja mendapat tanggapan terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3.68. Berdasarkan hasil tersebut, kinerja karyawan yang paling menonjol pada Kantor Desa Carangsari cenderung pada sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dimana terlihat adanya keterampilan, pengetahuan, dan kejujuran anatar karyawan.

5.2.4 Analisis Inferensial

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi linier berganda secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Hasil uji normalitas

Pengujian normalitas distribusi data sampel dilakukan dengan menggunakan *statistic kromogorov-Smirnov*. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Dari pengolahan data yang dilakukan dengan SPSS menunjukkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 5.9 dibawah ini.

Tabel 5.9
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36073306
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.049
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa *kolmogrov-Smirnov Test* diperoleh nilai 0.090 dan *Asymp. sig* sebesar 0.200 yaitu lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

b. Hasil uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Dari pengolahan data yang dilakukan dengan SPSS menunjukkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 5.10 dibawah ini :

Tabel 5.10

**Hasil Pengujian Multikolinearitas Variabel
Kemampuan Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Stres Kerja (X3)**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
Kemampuan kerja	0.859	1.164
Motivasi	0.850	1.177
Stres kerja	0.942	1.062

Sumber : Lampiran 5

Model regresi dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas jika tolerance lebih dari 0.10 dan VIF kurang dari 10. Pada Tabel 5.10 variabel kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja memiliki nilai tolerance berturut-turut sebesar 0.859, 0.850, 0.942 > 0.10 dan begitu pula memiliki nilai VIF berturut-turut sebesar 1.164, 1.177, 1.062 < 10 maka disimpulkan model regresi tidak terkena multikolinieritas.

c. Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari pengolahan data yang dilakukan dengan SPSS menunjukkan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 5.11 dibawah ini:

Tabel 5.11
Hasil Penguji Heteroskedastisitas
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.134	.292		.460	.649
	Kemampuan kerja	-.074	.067	-.197	-1.094	.282
	Motivasi	.057	.059	.174	.964	.342
	Stres kerja	.057	.040	.246	1.428	.163

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Lampiran 5

Model regresi dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika variabel independen memiliki nilai probabilitas signifikansi di atas kepercayaan 5%. Pada Tabel 5.11 variabel kemampuan kerja memiliki nilai signifikansi 0.282 > 0.05 , variabel motivasi dengan nilai signifikansi 0.342 > 0.05 . Begitupula dengan variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0.163 > 0.05 maka disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Hasil analisis regresi linier berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel independen (kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil dari analisis regresi linier berganda dengan SPSS yang dihasilkan persamaan sebagai berikut

Tabel 5.12

**Hasil Analisis Regresi Linier Bergada Pengaruh Kemampuan Kerja,
Motivas dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.625	.464		3.498	.001
	Kemampuan kerja	.280	.107	.273	2.617	.013
	Motivasi	.533	.094	.597	5.691	.000
	Stres kerja	-.213	.063	-.334	-3.352	.002
r korelasi = 0.832		Fhitung = 24.666				
R square = 0.692		Signitifikasi = 0.000				
Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)						

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 6

$$Y = .1.625 + 0.280 X1 + 0.533 X2 + (-0.213) X3$$

Melalui hasil persamaan regresi diatas maka dapat dimaknai

- a) Koefisien regresi kemampuan kerja (X_1) = 0.280 artinya semakin baik kemampuan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya karyawan sebesar 0.280
- b) Koefisien regresi motivasi (X_2) = 0.533 artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.533

- c) Koefisien regresi stres kerja (X3) = -0.213 artinya rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sebesar -0.213

3. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan dengan SPSS yang dicantumkan pada Tabel 5.12 diperoleh angka koefisien korelasi 0.832 berada diantara 0.81-1.00. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel kemampuan kerja (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Informasi lain yang dapat diungkap dari hasil penelitian ini adalah peran variabel Motivasi (X2) yang dominan mendorong karyawan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan nilai koefisiensi regresi beta sebesar 0.533

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan dalam mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.12 maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel kemampuan kerja (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel stres kerja (X3) memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk meyakinkan model persamaan regresi yang dihasilkan dalam memprediksi, perlu melakukan pengujian kesesuaian (*fit*) model. Hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien R Square sebesar 0.629 yang berarti bahwa sebesar

62% kinerja karyawan pada Kantor Desa Carangsari dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Uji t

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel kemampuan kerja (X1), motivasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.625	.464		3.498	.001
Kemampuan kerja	.280	.107	.273	2.617	.013
Motivasi	.533	.094	.597	5.691	.000
Stres kerja	-.213	.063	-.334	-3.352	.002
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan					

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.13, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Kemampuan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.280 dengan $t\text{-statistic} = 2.617$ dan signifikansi (p) = $0.13 < 0.05$, sehingga hipotesis-1 (H1) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja yang diterapkan pada Kantor Desa Carangsari akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.
- b) Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.533 dengan $t\text{-statistic} = 5.691$ dan signifikansi (p) = $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis-2 (H2) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan Kantor Desa Carangsari maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- c) Stres kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0.213 dengan $t\text{-statistic} = -3.352$ dan signifikansi (p) = $0.002 < 0.05$, sehingga hipotesis-3 (H3) diterima dan dapat dibuktikan secara empiris. Hasil menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan Kantor Desa Carangsari maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

6. Hasil Uji F

Uji Simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (variabel kemampuan kerja , variabel motivasi dan variabel stres kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (variabel kinerja karyawan). Hasil ini ditunjukkan pada tabel 5.14 dimana hasil nilai *f-statistic* sebesar 24.666 dengan nilai signifikansi = $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik penerapan kemampuan kerja , ditambah dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan serta rendahnya tingkat stres kerja karyawan Kantor Desa Carangsari akan berdampak maksimal pada meningkatnya kinerja karyawan.

Tabel 5.14
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.505	3	3.502	24.666	.000 ^b
	Residual	4.685	33	.142		
	Total	15.189	36			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kemampuan kerja, Motivasi						

Sumber Lampiran 6

5.3 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dilakukan pembahasan berdasarkan hasil tersebut, sebagai berikut :

5.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). adalah signifikan, memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif dengan kinerja karyawan, Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.280 dengan t-statistic = 2.617 dengan signifikansi (p) =0.013 yaitu lebih kecil dari 0.05, artinya Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Carangsari. Untuk hipotesis yang diajukan dalam penelitian “diterima”.

Hasil ini mengandung arti bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan pegawai kantor desa carangsari, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin mampu pegawai menghasilkan kualitas kerja yang maksimal, dan disiplin dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai kantor desa carangsari.

Hasil ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Rakata, dkk (2022) dan Y. Raintung, ddk (2022), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.

5.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif (searah) dengan kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif

sebesar 0.533 dengan $t\text{-statistic} = 5.691$ dengan signifikansi $(p) = 0.000 < 0.05$, yaitu lebih kecil dari 0.05, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Carangsari. Untuk hipotesis yang diajukan dalam penelitian “diterima”.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung. Pada variabel motivasi kerja pernyataan menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi dan berdiskusi kesesama karyawan, memiliki nilai rata – rata terendah, hal ini mengindikasikan tingkat ketelitian dan berdiskusi karyawan masih kurang memadai. Rendahnya tingkat ketelitian dan berdiskusi yang dimiliki karyawan akan menyebabkan menurunnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah (2022), Mauludin., dan Al Khowash (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, memiliki hubungan yang kuat dan bernilai positif (searah) dengan kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0.213 dengan $t\text{-statistic} = -3.352$ dengan signifikansi (p) = 0.002 yaitu lebih kecil dari 0.05 , artinya stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung. Untuk hipotesis yang diajukan dalam penelitian “diterima”.

Hasil ini mengandung artian bahwa setiap kenaikan tingkat stres pada karyawan akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan juga sebaliknya apabila stres kerja rendah akan meningkatkan kinerja karyawan pada pegawai kantor desa carangsari. Seperti adanya kecemasan yang berlebihan dan beban kerja pegawai akan membuat kenaikan tingkat stres pada pegawai kantor desa carangsari

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Yasa dan Kartika Dewi (2019) dan K.S. Wiryadkk (2020) Menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil ini ditunjukkan oleh nilai $f\text{-statistic}$ sebesar 24.666 dengan signifikansi (p)= 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 , artinya kemampuan

kerja, motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini "diterima".

Hasil ini mengandung arti bahwa semakin baik kemampuan kerja yang tercermin dari pendidikan karyawan, pelatihan dan masa kerja mampu mendukung pelaksanaan tugas karyawan tingginya motivasi yang diberikan kepada karyawan dimana karyawan menerima gaji yang adil dan layak dari perusahaan, adanya diskusi serta mendapat prestasi untuk menyelesaikan tugas dengan ketelitian serta didukung dengan upaya agar tingkat stres kerja tidak tinggi seperti mengupayakan agar karyawan tidak merasakan beban kerja yang berlebihan dan waktu pekerjaan terlalu singkat, karyawan tidak merasakan tekanan dan intimidasi dalam bekerja, kemampuan karyawan berlebihan dan karyawan merasakan kecemasan yang berlebihan maka akan berdampak maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu karyawan tetap menjaga kualitas dalam mencapai hasil kinerja, karyawan mampu untuk menghasilkan kualitas kerja yang maksimal, karyawan disiplin dalam bekerja, karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan yang lain, dan bermanfaat bagi Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang ada, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana semakin baik kemampuan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat kinerja pegawai Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil koefisien regresi yang bernilai negatif yang artinya bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka dapat menurunkan kinerja pegawai Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung.
4. Kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan dengan semakin baik kemampuan yang diterapkan, diimbangi dengan adanya motivasi yang tinggi dan stres kerja yang rendah dalam bekerja akan dapat

meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya di Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden perusahaan yang sejenis.
2. Penelitian ini masih bisa dikembangkan dengan merubah subjek dari penelitian ini, karena penelitian ini tentu akan memberikan hasil yang mungkin berbeda ketika variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian diubah.
3. Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat, sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.

6.2.2 Saran

1. Kemampuan kerja pada Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung diharapkan untuk lebih diperhatikan terutama pada, indikator pengalaman kerja karyawan yang mendapatkan skor rata rata terendah. Dimana diharapkan karyawan meningkatkan dan belajar lebih di bidangnya seperti dengan mengikuti pelatihan pelatihan, guna dapat meningkatka kinerja karyawan untuk kepentingan jangka panjang.

2. Motivasi pada Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung diharapkan untuk lebih diperhatikan terutama pada, indikator pemberian penghargaan yang mendapatkan skor rata rata terendah. Dimana diharapkan pemimpin lebih mengapresiasi pegawai ketika memperoleh sesuatu keberhasilan dalam perusahaan. Agar karyawan dapat merasa bangga apa yang dicapai guna peningkatkan kinerja karyawan.
3. Stres kerja pada Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung diharapkan dapat lebih diperhatikan dimana melakukan upaya-upaya agar stres kerja tidak semakin tinggi terutama, pada indikator kecemasan yang berlebihan diterima oleh karyawan. Diharapkan pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi dalam bekerja guna penurunan tingkat stress kerja demi peningkatan kinerja karyawan.
4. Untuk karyawan Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung diharapkan dalam bekerja dapat lebih memaksimalkan kuantitas, disiplin, dan karyawan mampu melihat dari sudut pandang yang berbeda dengan sesama karyawan agar kedepannya lebih bermanfaat.
5. Untuk peneliti selanjutnya untuk hendaknya menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain kemampuan kerja, motivasi dan stres kerja. Dalam diperlukan penambaham jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewel, and Rita N. Taroreh. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.3 (2019). 2811 – 2820
- Alam, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar (*Doctoral dissertation*, Universitas Hasanuddin). 46
- Anoraga, P. (2009). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta American Institutes for Reaserch, No. 3:157-89, 1968.
- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia:*
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda. Hal:67
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”.Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119 -132.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1). Hal: 9-10
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafah Publishing.
- Arini, dan Kiki Rindy (2019). “ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Arikunto, S. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 334-345. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Edwin, Locke. 1968. "Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". American Institutes for Research, No. 3:157-89, 1968
- Ehangir Muhammad., Nasir Kareem., Ayaz Muhammad Tahir., Shaheed Soherwardi, (2011). *Effects Of Job Stres On Job Performance And Jobsatisfaction. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vo 13, No 7. hal 567 – 589
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
- Fatma, B., Suryaningtyas, D., & Graha, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(1). 1-4
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol:16 No.1 hal:59
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.
- Hamidah, Nur. (2019) Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa Pujimulio kecamatan Sunggal. Diss. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 6.Hal :1,47
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Handoko, T. Hani 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Handoko, T. Hani 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Edisi 3). Yogyakarta: BPFE

- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2015, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iwan Satibi. (2011). *Teknik Penulisan Skripsi, Tesis & Disertasi*. Bandung: Ceplas. Kingsnorth, S.
- Yasa, I. Gede Redita, and A. A. S. K. Dewi. "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi." *E-Jurnal Manajemen Unud* 8.3 (2019): 1203-1229.
- Khowash, A., & Mauludin, M. (2021). Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan UD. Harles Mojokerto). Vo. 18 .1- 89
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jenius. Vol.2, No.2
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Mas'ud, F. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang. 2002
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 334-345.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365-373.

- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129
- Rieger dan Slocum. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Rini, R., Chandra, W., Lan, W. P., Williny, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021, November). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinity Interlink Medan. *In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 453-457).
- Robbins dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi, Edisi 12*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 480-492.
- Raintung, S. Y. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1).
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Setiawan, D., Cahyono, E., & Kurniawan, C. (2017). Identifikasi dan analisis miskonsepsi pada materi ikatan Kimia menggunakan instrumen tes diagnostik three-tier. *Journal of innovative science education*, 6(2), 197-204.
- Sholeh, Badrus, Budi Wahono, and Fahrurrozi Rahman. "Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang)." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 9.12 (2020). Hal: 12
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sofar Silaen. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: IN MEDIA
- Saputra, A., & Wijayaningsih, R. (2022). Saputra, Ade Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Non Medis Di RS Satria Medika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 18(1), 75-85.
- Saputra, F. I. pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung dengan melalui Variabel Intervening (*Bachelor's thesis*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta). 6 1- 129
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulila, Ismet. "The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo." *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)* 4.3 (2019): 121-131.
- Surya, Mohamad. (2015). *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi dari Guru untuk Guru*. Jakarta: G Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta halia Indonesia
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Wijono, S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Kencana Prenanda Media Group.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Kencana Prenanda Media Group.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemoivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo (2017). *Manajemen Perubahan*. Cetakan kelima. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wartana, I.M. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada como shambala estate at begawan giri ubud Bali. *Jurnal Perhotelan Pariwisata*, Vol.1 No.01
- Wirya, Kadek Sada, Nyoman Dini Andiani, and N. L. W. S. Telagawathi. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2.1 (2020): 50-60.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kepada :

Yth. Bapak /Ibu/Saudara/i

Pegawai Kantor Desa Carangsari

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati, saya sampaikan kuesioner ini kehadapan Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya adalah mahasiswa Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar sedang melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung.**

Adapun tujuan peyebaran kuesioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan skripsi, saya mohon kepada Bapak/Ibu/saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap, jujur dan tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Jawaban dari para responden atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas, dan tidak dipublikasikan.

Peran serta pemberian saran Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian sangat berarti dalam peyusunan penelitian ini, Atas kerja sama serta waktu luang yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan saya ucapkan terimakasih.

Hormat Peneliti

Ni Komang Inggita Dewi

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KEMAMPUAN KERJA
MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DESA CARANGSARI KABUPATEN BADUNG**

Data Responden

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Umur :

Masa Kerja :

PENTUJUK PENGISIAN JAWABAN KUESIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda dan berilah tanda () pada jawaban yang dipilih.

Keterangan:

(SS) = Sangat Setuju dengan skor 5

(S) = Setuju dengan skor 4

(KS) = Kurang Setuju dengan skor 3

(TS) = Tidak Setuju dengan skor 2

(STS) = Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

DAFTAR KUESIONER

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Carngsari Kabupaten Badung

1. Kemampuan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah pendidikan yang tinggi berpengaruh pada kemampuan pegawai					
2	Apakah pelatihan atau penataran dapat mendorong Bapak/Ibu/Saudara/i agar bisa menunjang peningkatan karir					
3	Apakah Tingkat kemampuan karyawan dapat diukur dengan lamanya masa kerja					
4	Apakah Rekan kerja Bapak/Ibu/Saudara/i selalu mendukung pelaksanaan tugas yang sedang Bapak/Ibu/Saudara/i jalani					

2. Motivasi (X2)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menerima gaji yang adil dan layak dari perusahaan					
2	Karyawan Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang baik					
3	Karyawan diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi					

3. Stres Kerja (X3)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan					
2	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat					
3	Karyawan merasakan tekanan dan intimidasi dalam bekerja					
4	Organisasi atau Perusahaan mengharapkan saya melebihi keterampilan atau kemampuan yang saya miliki					
5	Karyawan merasa cemas saat ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu untuk menghasikan kualitas kerja yang maksimal					
2	Pemimpin dan karyawan disiplin dalam bekerja					
3	Karyawan mampu memiiah dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.					

Lampiran 2

1. Tabulasi Data

KETERANGAN (DATA APLIKASI)					
VARIABEL:					
X1 =	KEMAMPUAN KERJA				
X2 =	MOTIVASI				
X3 =	STRES KERJA				
Y =	KINERJA KARYAWAN				
KATEGORI:					
SEX =	1 = Laki-Laki	TKUS =	1 = < 20 thn	TKPD =	1 = SMP
	2 = Perempuan		2 = 20 - 29 thn		2 = SMA/SMK
			3 = 30 - 39 thn		3 = DIPLOMA
			4 = 40 - 49 thn		4 = S1
			5 = > 49 thn		5 = S2
Masa Kerja	1 = 1 - 5 tahun				
	2 = 6-10 tahun				
	3 = 11 tahun				
Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja		
1	4	4	1		
1	3	4	1		
1	4	2	1		
1	4	2	1		
2	5	2	3		
2	5	2	2		
1	4	4	2		
1	2	2	2		
1	4	2	1		
1	4	2	1		
1	4	4	1		
2	5	2	1		
1	3	4	1		
1	2	2	1		
1	2	4	1		
2	2	4	1		
2	2	4	1		
2	2	2	1		
2	3	2	1		
1	2	2	1		
1	2	2	1		
1	2	2	1		
2	2	4	1		
1	3	3	1		
1	5	2	1		
1	4	2	1		
1	3	2	1		
1	4	2	1		
1	3	2	1		
1	4	4	1		
1	4	4	1		
1	4	2	1		
1	4	4	1		
1	5	2	1		
1	5	2	1		
1	3	2	1		

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	Y1	Y2	Y3	Y	
4	4	3	4	3.75	5	4	5	4	4.50	4	3	2	4	3	3.20	4	3	4	3.67	
4	5	5	5	4.75	5	3	5	3	4.00	3	3	2	2	2	2.40	5	5	5	5.00	
5	4	3	3	3.75	5	4	4	4	4.25	2	2	2	3	2	2.20	4	4	4	4.00	
5	5	3	5	4.50	5	3	3	3	3.50	2	2	2	2	2	2.00	4	4	5	4.33	
3	3	4	2	3.00	4	4	3	4	3.75	5	5	5	5	5	5.00	3	3	3	3.00	
4	2	3	4	3.25	5	3	2	2	3.00	5	5	5	5	4	4.80	3	4	2	3.00	
4	4	5	5	4.50	5	5	5	4	4.75	3	2	2	2	2	2.20	5	5	5	5.00	
3	3	2	4	3.00	2	2	2	3	2.25	3	3	2	3	2	2.60	3	3	4	3.33	
4	4	3	4	3.75	3	2	3	3	2.75	4	4	5	5	5	4.60	2	3	3	2.67	
3	3	3	3	3.00	4	3	3	3	3.25	2	3	3	2	2	2.40	4	4	3	3.67	
4	4	2	4	3.50	4	3	2	2	2.75	4	4	4	4	3	3.80	2	2	4	2.67	
5	5	3	5	4.50	4	3	4	3	3.50	4	5	5	5	3	4.40	4	4	4	4.00	
5	5	3	5	4.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	3	3.80	4	4	4	4.00	
4	3	2	3	3.00	5	4	5	5	4.75	4	4	3	4	2	3.40	5	5	4	4.67	
5	4	3	4	4.00	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	3	4.60	4	4	4	4.00	
3	4	2	3	3.00	3	2	4	3	3.00	4	3	4	4	4	2	3.40	4	4	5	4.33
4	3	4	4	3.75	4	2	3	2	2.75	5	4	5	5	3	4.40	3	4	4	3.67	
3	3	3	3	3.00	5	3	4	4	4.00	2	2	3	2	2	2.20	4	4	4	4.00	
5	5	4	5	4.75	5	3	4	4	4.00	5	5	5	5	3	4.60	4	4	4	4.00	
3	4	2	4	3.25	5	3	3	3	3.50	4	4	4	4	2	3.60	3	3	4	3.33	
3	3	3	3	3.00	5	4	4	4	4.25	2	3	3	2	2	2.40	4	4	4	4.00	
3	4	2	3	3.00	5	4	4	4	4.25	5	5	5	4	4	4.60	4	4	4	4.00	
4	4	4	4	4.00	5	4	5	4	4.50	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00	
3	3	2	4	3.00	3	2	2	3	2.50	2	3	2	2	3	2.40	3	3	4	3.33	
5	4	5	4	4.50	5	5	4	5	4.75	2	2	2	2	2	2.00	5	5	5	5.00	
3	4	3	3	3.25	4	3	5	3	3.75	2	2	3	4	3	2	2.80	4	4	4	4.00
3	3	2	3	2.75	3	1	3	2	2.25	3	3	2	3	2	2.60	3	3	3	3.00	
4	3	2	4	3.25	4	4	3	3	3.50	4	4	4	4	2	3.60	3	3	4	3.33	
2	3	5	4	3.50	4	4	3	3	3.50	2	3	2	2	2	2.20	4	4	4	4.00	
4	3	4	3	3.50	4	4	4	4	4.00	3	5	4	5	3	4.00	4	4	4	4.00	
5	3	2	5	3.75	4	4	3	3	3.50	4	5	5	5	3	4.40	3	3	4	3.33	
5	5	4	4	4.50	3	3	2	2	2.50	5	5	5	5	5	5.00	3	3	3	3.00	
2	3	2	3	2.50	5	3	3	3	3.50	2	3	2	2	2	2.20	3	3	4	3.33	
3	3	3	3	3.00	3	2	2	2	2.25	2	4	4	3	3	3.20	3	3	3	3.00	
4	2	4	4	3.50	5	2	5	3	3.75	2	3	3	2	2	2.40	4	4	5	4.33	
3	4	2	3	3.00	5	2	3	3	3.25	4	4	4	3	3	3.60	4	4	4	4.00	
3	3	3	4	3.25	4	3	3	3	3.25	5	5	5	5	5	5.00	3	3	4	3.33	

2. Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.22	3.38	2.68	1.14

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	29	78.4	78.4	78.4
	Perempuan	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Tingkat Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 tahun	11	29.7	29.7	29.7
	30 - 39 tahun	7	18.9	18.9	48.6
	40 - 49 tahun	13	35.1	35.1	83.8
	> 49 tahun	6	16.2	16.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	64.9	64.9	64.9
	DIPLOMA	1	2.7	2.7	67.6
	S1	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	33	89.2	89.2	89.2
	6 - 10 tahun	3	8.1	8.1	97.3
	11	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



Lampiran 3

Validitas & Reabilitas (N= 37)

Kemampuan Kerja (X1)

		Correlations				Kemampuan kerja
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	
X.1.1	Pearson Correlation	1	.510**	.244	.594**	.799**
	Sig. (1-tailed)		.001	.073	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X.1.2	Pearson Correlation	.510**	1	.175	.468**	.721**
	Sig. (1-tailed)	.001		.150	.002	.000
	N	37	37	37	37	37
X.1.3	Pearson Correlation	.244	.175	1	.275*	.617**
	Sig. (1-tailed)	.073	.150		.050	.000
	N	37	37	37	37	37
X.1.4	Pearson Correlation	.594**	.468**	.275*	1	.780**
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.050		.000
	N	37	37	37	37	37
Kemampuan kerja	Pearson Correlation	.799**	.721**	.617**	.780**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Motivasi (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Motivasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.510**	.554**	.481**	.772**
	Sig. (1-tailed)		.001	.000	.001	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	.510**	1	.431**	.703**	.810**
	Sig. (1-tailed)	.001		.004	.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	.554**	.431**	1	.658**	.820**
	Sig. (1-tailed)	.000	.004		.000	.000
	N	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	.481**	.703**	.658**	1	.865**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37
Motivasi	Pearson Correlation	.772**	.810**	.820**	.865**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Stres Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Stres kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.791**	.762**	.868**	.670**	.908**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X3.2	Pearson Correlation	.791**	1	.863**	.855**	.698**	.929**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X3.3	Pearson Correlation	.762**	.863**	1	.840**	.689**	.922**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X3.4	Pearson Correlation	.868**	.855**	.840**	1	.684**	.944**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
X3.5	Pearson Correlation	.670**	.698**	.689**	.684**	1	.817**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Stres kerja	Pearson Correlation	.908**	.929**	.922**	.944**	.817**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

UNMAS DENPASAR

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations			Kinerja karyawan
		Y1	Y2	Y3	
Y1	Pearson Correlation	1	.908**	.603**	.956**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	.908**	1	.482**	.911**
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.000
	N	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	.603**	.482**	1	.776**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001		.000
	N	37	37	37	37
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.956**	.911**	.776**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability Kemampuan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.695	4

Reliability Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.829		4

Reliability Stres Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's		N of Items
Alpha		
.944		5

Reliability Kinerja Karyawan (Y)**Scale: ALL VARIABELS****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	3



Lampiran 4 Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X1)

		Statistics				Kemampuan kerja
		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.76	3.62	3.08	3.78	356.08
Median		4.00	4.00	3.00	4.00	350.00
Std. Deviation		.895	.828	.983	.787	63.302
Sum		139	134	114	140	13175

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	14	37.8	37.8	43.2
	4	12	32.4	32.4	75.7
	5	9	24.3	24.3	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	16	43.2	43.2	48.6
	4	13	35.1	35.1	83.8
	5	6	16.2	16.2	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	32.4	32.4	32.4
	3	14	37.8	37.8	70.3
	4	7	18.9	18.9	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	13	35.1	35.1	37.8
	4	16	43.2	43.2	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Kemampuan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.50	1	2.7	2.7	2.7
	2.75	1	2.7	2.7	5.4
	3.00	11	29.7	29.7	35.1
	3.25	5	13.5	13.5	48.6
	3.50	4	10.8	10.8	59.5
	3.75	5	13.5	13.5	73.0
	4.00	2	5.4	5.4	78.4
	4.50	6	16.2	16.2	94.6
	4.75	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Motivasi
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.24	3.19	3.51	3.27	355.41
Median		4.00	3.00	3.00	3.00	350.00
Std. Deviation		.830	.938	.989	.804	72.681
Sum		157	118	130	121	13150

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	6	16.2	16.2	18.9
	4	13	35.1	35.1	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.7	2.7	2.7
	2	8	21.6	21.6	24.3
	3	13	35.1	35.1	59.5
	4	13	35.1	35.1	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
Total		37	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	16.2	16.2	16.2
	3	13	35.1	35.1	51.4
	4	11	29.7	29.7	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	16.2	16.2	16.2
	3	17	45.9	45.9	62.2
	4	12	32.4	32.4	94.6
	5	2	5.4	5.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.25	3	8.1	8.1	8.1
	2.50	2	5.4	5.4	13.5
	2.75	3	8.1	8.1	21.6
	3.00	2	5.4	5.4	27.0
	3.25	3	8.1	8.1	35.1
	3.50	7	18.9	18.9	54.1
	3.75	3	8.1	8.1	62.2
	4.00	6	16.2	16.2	78.4
	4.25	3	8.1	8.1	86.5
	4.50	2	5.4	5.4	91.9
	4.75	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel Stres Kerja (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Stres kerja
N	Valid	37	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.43	3.68	3.57	3.54	2.81	340.54
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	340.00
Std. Deviation		1.168	1.029	1.214	1.216	.995	101.924
Sum		127	136	132	131	104	12600

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	32.4	32.4	32.4
	3	5	13.5	13.5	45.9
	4	12	32.4	32.4	78.4
	5	8	21.6	21.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.5	13.5	13.5
	3	12	32.4	32.4	45.9
	4	10	27.0	27.0	73.0
	5	10	27.0	27.0	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	29.7	29.7	29.7
	3	5	13.5	13.5	43.2
	4	10	27.0	27.0	70.3
	5	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	29.7	29.7	29.7
	3	6	16.2	16.2	45.9
	4	9	24.3	24.3	70.3
	5	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	48.6	48.6	48.6
	3	12	32.4	32.4	81.1
	4	3	8.1	8.1	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Stres kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.4	5.4	5.4
	2.20	5	13.5	13.5	18.9
	2.40	5	13.5	13.5	32.4
	2.60	2	5.4	5.4	37.8
	2.80	1	2.7	2.7	40.5
	3.20	2	5.4	5.4	45.9
	3.40	2	5.4	5.4	51.4
	3.60	3	8.1	8.1	59.5
	3.80	2	5.4	5.4	64.9
	4.00	2	5.4	5.4	70.3
	4.40	3	8.1	8.1	78.4
	4.60	4	10.8	10.8	89.2
	4.80	1	2.7	2.7	91.9
	5.00	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frequencies

		Statistics			
		Y1	Y2	Y3	Kinerja karyawan
N	Valid	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.68	3.73	3.97	379.24
Median		4.00	4.00	4.00	400.00
Std. Deviation		.784	.732	.687	64.954
Sum		136	138	147	14032

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.4	5.4	5.4
	3	13	35.1	35.1	40.5
	4	17	45.9	45.9	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	13	35.1	35.1	37.8
	4	18	48.6	48.6	86.5
	5	5	13.5	13.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.7	2.7	2.7
	3	6	16.2	16.2	18.9
	4	23	62.2	62.2	81.1
	5	7	18.9	18.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Kinerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.67	2	5.4	5.4	5.4
	3.00	5	13.5	13.5	18.9
	3.33	7	18.9	18.9	37.8
	3.67	3	8.1	8.1	45.9
	4.00	12	32.4	32.4	78.4
	4.33	3	8.1	8.1	86.5
	4.67	1	2.7	2.7	89.2
	5.00	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	



UNMAS DENPASAR

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36073306
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.049
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Toleranc e	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	1.625	.464		3.498	.001		
	Kemampuan kerja	.280	.107	.273	2.617	.013	.859	1.164
	Motivasi	.533	.094	.597	5.691	.000	.850	1.177
	Stres kerja	-.213	.063	-.334	-3.352	.002	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.134	.292		.460	.649		
	Kemampuan kerja	-.074	.067	-.197	-1.094	.282	.859	1.164
	Motivasi	.057	.059	.174	.964	.342	.850	1.177
	Stres kerja	.057	.040	.246	1.428	.163	.942	1.062

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 6 Regresi

Analisis Regresi Berganda

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	1	Stres kerja, Kemampuan kerja, Motivasi ^b	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.664	.37677

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kemampuan kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.505	3	3.502	24.666	.000 ^b
	Residual	4.685	33	.142		
	Total	15.189	36			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Kemampuan kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.625	.464		3.498	.001
	Kemampuan kerja	.280	.107	.273	2.617	.013
	Motivasi	.533	.094	.597	5.691	.000
	Stres kerja	-.213	.063	-.334	-3.352	.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

UNMAS DENPASAR