

**PENGARUH STRES KERJA, TUNJANGAN JABATAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN NAGAN RAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

GHINA FITRIAH UMAMY
NPM :2002120144



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

GHINA FITRIAH UMAMY
NPM : 2002120144

Dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, TUNJANGAN JABATAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
NAGAN RAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Dr. Firmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

GHINA FITRIAH UMAMY
NPM : 2002120144

Dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, TUNJANGAN JABATAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
NAGAN RAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 20 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001

Anggota

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



GHINA FITRIAH UMAMY

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ghina Fitriah Umamy
NPM : 2002120144
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA, TUNJANGAN JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NAGAN RAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



GHINA FITRIAH UMAMY

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Stres Kerja, Tunjangan Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya”*. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Banta Saidi (Almarhum) dan Ibunda Agustin Rahayu beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE. M.Si. MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE. MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE. M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Nuzulman, SE. M.Si, selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, BM(Hons). MM, selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Serta *support system* (Teuku Fajrin Rianda) yang telah memberikan dukungan, doa dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Serta sahabat seperjuangan penulis (Erla Mentari, Salsabila Putri Darni, dan Deppyryany) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 12 Januari 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Stres Kerja	11
2.1.2.1 Definisi Stres Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	12
2.1.2.3 Indikator Stres Kerja	13
2.1.3 Tunjangan Jabatan	14
2.1.3.1 Definisi Tunjangan Jabatan.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tunjangan Jabatan ..	15
2.1.3.3 Indikator Tunjangan Jabatan	15
2.1.4 Motivasi Kerja	16
2.1.4.1 Definisi Motivasi Kerja.....	16
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	20
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.3.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
2.3.2 Hubungan Tunjangan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai	24

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	24
2.4 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Penelitian	27
3.1.2 Jenis Penelitian	27
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	28
3.1.4 Horizon Waktu	28
3.1.5 Unit Analisis	29
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	29
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Pengujian Validitas.....	33
3.6.2 Pengujian Reabilitas	34
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2 Hasil Penelitian.....	38
4.2.1 Karakteristik Responden	38
4.2.2 Pengujian Data	41
4.2.4.1 Uji Validitas	41
4.2.4.2 Uji Reliabilitas	42
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	43
4.2.4 PengujianAsumsi Klasik	48
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	48
4.2.4.2 Uji Multikolineritas.....	49
4.2.4.3 Uji Hetrokedastisitas.....	50
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.2.6 Pengujian Hipotesis	53
4.2.7 Analisis Korelasi	55
4.3 Implikasi Penelitian	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
Lampiran I Kuesioner	65
Lampiran II Tabulasi Data	67
Lampiran III Output SPSS	69
Lampiran IV Tabel r, t, f.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kategori Penilaian Kehadiran Kinerja	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Tingkat Kehadiran.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	22
Tabel	3.1	Horizon Waktu
Penelitian		28
Tabel 3.1	Skala Pengukuran.....	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional	31
Tabel 3.3	Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	36
Tabel 3.4	Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan	36
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2	Usia Responden.....	39
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	40
Tabel 4.4	Status Perkawinan Responden	40
Tabel 4.5	Lama Masa Kerja Responden	41
Tabel 4.6	Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 4.7	Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Stres Kerja	45
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Tunjangan Jabatan.....	46
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	47
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolineritas	50
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	52
Tabel 4.14	Hasil Uji F (Simultan).....	55
Tabel 4.15	Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	50
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52

**THE INFLUENCE OF WORK STRESS, POSITION BENEFITS, AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
EDUCATION DEPARTMENT OF NAGAN RAYA**

GHINA FITRIAH UMAMY
NPM: 2002120144

Supervisor 1. Dr. Nuzulman, SE, M.Si

Supervisor 2. Husnaina Mailisa safitri, BM(Hons), MM

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work stress, job benefits, and work motivation on employee performance at the Nagan Raya Education Office. Collecting data using a questionnaire. The method used is an associative method which aims to determine the magnitude of the influence between variables partially and simultaneously. Determination of the sample using census techniques. The sample used in this study was 50 employees at the Nagan Raya Education Office and were willing to be respondents. The results of the research show that work stress partially affect the performance of employees at the Nagan Raya Education Office. Position allowances partially affect employee performance at the Nagan Raya Education Office. Work motivation partially affected performance of employees at the Nagan Raya Education Office. Work stress, job benefits, and work motivation simultaneously influencing the performance of employees at the Nagan Raya Education Office. Improved employee performance is determined by work stress, job benefits and work motivation. The less employee stress, will make benefits more, and more motivated employees at work, will make opportunity for the Nagan Raya Education Office to improve employee performance.

Keywords: *Job Stress, Job Benefits, Work Motivation, Employee Performance*

**THE INFLUENCE OF WORK STRESS, POSITION BENEFITS, AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
EDUCATION DEPARTMENT OF NAGAN RAYA**

GHINA FITRIAH UMAMY
NPM: 2002120144

Supervisor 1. Dr. Nuzulman, SE, M.Si

Supervisor 2. Husnaina Mailisa safitri, BM(Hons), MM

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work stress, job benefits, and work motivation on employee performance at the Nagan Raya Education Office. Collecting data using a questionnaire. The method used is an associative method which aims to determine the magnitude of the influence between variables partially and simultaneously. Determination of the sample using census techniques. The sample used in this study was 50 employees at the Nagan Raya Education Office and were willing to be respondents. The results of the research show that work stress partially affect the performance of employees at the Nagan Raya Education Office. Position allowances partially affect employee performance at the Nagan Raya Education Office. Work motivation partially affected performance of employees at the Nagan Raya Education Office. Work stress, job benefits, and work motivation simultaneously influencing the performance of employees at the Nagan Raya Education Office. Improved employee performance is determined by work stress, job benefits and work motivation. The less employee stress, will make benefits more, and more motivated employees at work, will make opportunity for the Nagan Raya Education Office to improve employee performance.

Keywords: *Job Stress, Job Benefits, Work Motivation, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Faktor terpenting dalam instansi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh instansi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja sering kali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas

yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, peneliti mengukur dengan kehadiran (absensi) pegawai Dinas Pendidikan selama tiga bulan terakhir. Seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya
Berdasarkan Persentase Kehadiran dan Kemangkiran
Bulan April-Juni 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Persentase	Kemangkiran	Persentase	Predikat
April	50 Orang	31 hari	46 orang	92,0%	4 orang	8,0%	Sangat baik
Mei	50 Orang	30 hari	44 orang	88,0%	6 orang	12,0%	Baik
Juni	50 Orang	31 hari	40 orang	80,0%	10 orang	20,0%	Baik

Sumber : Devisi SDM Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah presentase kehadiran 50 pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya mengalami penurunan, dapat terlihat sampai bulan Juni menurun hingga 80,0%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 20,0%. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%. Kemangkiran yang terjadi setiap bulan pada dinas pendidikan kabupaten Nagan Raya yaitu ada beberapa dari pegawai yang sakit ada juga sebagian yang izin karena keperluan lainnya. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja. Rendahnya tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu aspek penilaian kinerja pegawai

yang kurang baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah stres kerja, tunjangan jabatan dan motivasi kerja.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Berikut merupakan penilaian kehadiran kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya :

Tabel 1.2
Kategori Penilaian Presentase Kehadiran Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Range Nilai	Keterangan
0,00%-59,99%	Tidak Baik
60,00%-69,99%	Kurang Baik
70,00%-79,99%	Cukup Baik
80,00%-89,99%	Baik
90,00%-100%	Sangat Baik

Sumber : Devisi SDM Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Dilihat dari tabel 1.2 merupakan kategori penilaian sistem manajemen kinerja yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Standar nilai digunakan untuk mengukur penilaian kinerja salah satunya mengukur kehadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Dengan adanya penilaian kehadiran ini bertujuan agar lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai agar dapat lebih baik lagi.

Masalah yang terjadi kantor dinas yang menghambat kinerja pegawai salah satunya stres. Stres kerja merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Kemampuan masing-masing pegawai untuk menangani stres tidak selalu sama penanganannya,

tetapi tergantung dengan adanya daya tahan pegawai itu sendiri. Stres kerja menyebabkan pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, pegawai menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Stres kerja yang dikemukakan oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah fisik, mental bahkan output organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya yang terjadi permasalahannya yaitu, kurangnya dukungan *internal* (dalam) dari atasan dan rekan kerja maupun kurangnya dukungan *eksternal* (luar) dari orang-orang yang mempunyai hubungan kerja, sehingga kurangnya terjalin komunikasi yang baik. Beban kerja yang diberikan harus diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga pegawai harus bekerja lebih keras lagi dalam menyelesaikan tugas dari atasan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tunjangan jabatan. Dimana tunjangan jabatan adalah bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Tunjangan diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas capaian kinerja dengan besaran sesuai kelas jabatan.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya bahwa secara umum individu bekerja karena memiliki kebutuhan, dan kebutuhan mereka salah satunya bisa terpenuhi dengan adanya pemberian tunjangan jabatan.

Tunjangan jabatan yang diterima pegawai sesuai dengan kelas jabatannya. Sehingga tercipta situasi dan kondisi yang baik di lingkungan kerja, dan dampaknya para pegawai akan konsisten untuk terus memperbaiki prestasi.

Pentingnya motivasi yaitu sebagai alat penggerak untuk membangkitkan semangat kerja dalam diri pegawai, dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mengendalikan diri seorang pegawai menjadi lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam suatu organisasi. Seseorang bisa bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang paling efektif, yang biasa melekat pada diri pegawai.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya upaya motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dari itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari organisasi agar pegawai tersebut termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan raya yaitu, kurangnya pemberian motivasi antara sesama pegawai itu sendiri, dan juga kurangnya pemberian motivasi dari atasan kepada pegawainya, adapun berupa motivasi kerja maka pegawai dapat memenuhi kinerja yang diberikan oleh organisasi. Motivasi tersebut berupa kompensasi, jabatan, pujian, hukuman atau teguran.

Berdasarkan pengamatan dan survei awal pada tanggal 20 Juni 2022 sampai dengan 25 Juni 2022 terhadap 10 pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya bahwa kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan kerapian, ketelitian dan hasil kerja yang dikerjakan masih belum maksimal serta terjadinya penurunan tingkat kehadiran pegawai. Hal ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja sehingga hal ini menimbulkan penurunan hasil kinerja yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Kemudian mengenai stres kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya setelah mewawancari dengan 10 pegawai terlihat bahwa pegawai merasakan beban kerja yang berlebih yang di dapatkan di lapangan sangat berpengaruh terhadap stres pegawai, selain itu komunikasi antar pegawai yang kurang baik mengakibatkan terjadinya salah komunikasi kerja yang berakibat pada kinerja pegawai menurun serta membuat pegawai stres sehingga berpengaruh pada hasil akhir kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu adanya masalah pada tunjangan jabatan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya diakibatkan dari tidak sesuainya tunjangan yang diberikan dengan keahlian dan keterampilan pegawai sedangkan pegawai sudah mencapai prestasi kerja dengan baik.

Kemudian adanya masalah pada motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya diakibatkan masih kurangnya penghargaan atau pujian yang diberikan dari pimpinan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas ataupun memenuhi target selain itu kebutuhan sosial yang masih rendah yaitu hubungan antar sesama pegawai ataupun atasan yang ada di kantor dinas yang kurang baik.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, stres kerja, tunjangan jabatan serta motivasi kerja dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Tunjangan Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ?
2. Seberapa besar tunjangan jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ?
3. Seberapa besar motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ?
4. Seberapa besar stres kerja, tunjangan jabatan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja, Tunjangan Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh stres kerja, tunjangan jabatan, dan motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018:4) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi”.

Menurut Tirtayasa (2019: 45) kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Wibowo (2018:2) juga mengatakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti kinerja pegawai mengandung makna yang sangat penting, efisiensi pegawai dalam sebuah organisasi telah ditetapkan karena mereka memiliki tujuan tertentu yang ingin mereka capai. Menurut Nurjaya (2021:172) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Amalia (2019:31) “Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas”. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sanjaya (2019:14) faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai, masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

1.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Dharma (2018:78) Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja, bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing pegawai.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Siagian dalam Sulastri (2020:84) menyatakan bahwa “stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan”.

Menurut Indriani dan Yuliantini (2019:33), mendefinisikan “stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”. Stres dapat ditafsirkan sebagai tekanan batin, sedangkan stres kerja merupakan tekanan yang dihadapi pegawai dalam menjalankan tugas kerjanya. Sehingga, para pegawai perlu mendapatkan perhatian

khusus dari seorang pimpinan. Tanpa upaya untuk mengatasi stres akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Partikan dan Irmanto (2020:308) menyatakan “bahwa orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/nervous sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak dapat relaks”. Selain hal tersebut stres menyebabkan dampak yang negatif terhadap karir, karena stres mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat menurun dan berakibat pada pertumbuhan karir karyawan. Menurut Hontiana dan Febriansyah (2018:28) stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rakhmad (2018:18), mengemukakan faktor–faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain :

1. Faktor lingkungan
Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.
2. Faktor organisasional
Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.
3. Faktor individual
Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.
 - a. Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

- b. Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Condro Rini (2018:36) yang menjadi indikator dari stres adalah sebagai berikut:

- a. Konflik peran (*role conflict*)
Kombinasi dari tuntutan dan harapan yang diberikan pada para karyawan atau anggota lain dalam organisasi perusahaan yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan tersebut, maka akan timbulah konflik.
- b. Peran yang tidak jelas (*role ambiguity*)
Ketidak jelasan seseorang atau karyawan mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga bisa terjadi pada saat seorang mengalami ketidak pastian mengenai tindakan apa yang diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.
- c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)
Beban kerja ini dapat bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Disebut kuantitatif jika individu menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikannya, atau karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang dia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.
- d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)
Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih berpotensi sebagai sumber stres. Karena tanggung jawabnya terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.
- e. Kesempatan untuk mengembangkan karier (*carier development*)
Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi perusahaan yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

2.1.3 Tunjangan Jabatan

2.1.3.1 Definisi Tunjangan Jabatan

Menurut Munajah (2019:70) tunjangan adalah “program untuk peningkatan kesejahteraan tenaga kerja secara material maupun non-material yang bersifat tidak langsung dan sebagai bentuk imbalan jasa perusahaan kepada tenaga kerja diluar gaji atau upah, seperti pembayaran karena sakit, uang tabungan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dana pensiun dan lain-lain. Pegawai akan menerima tunjangan sepenuhnya apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh”.

Berdasarkan hasil penelitian Najoran dkk., (2018:23) menunjukkan “hasil terdapat pengaruh pemberian penghargaan dalam bentuk tunjangan terhadap kinerja pegawai”. Hal yang senada dengan hasil penelitian Anisyar dkk., (2021:75) bahwa “pemberian tunjangan berimplikasi pada kinerja karyawan”. Menurut Roringkon dkk., (2021:17) “Pemberian tunjangan kepada pegawai diharapkan akan memberikan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai”.

Menurut Susilo Martoyo (2018:22) “tunjangan jabatan merupakan salah satu bentuk kompensasi berupa penyediaan paket benefit dan program pelayanan karyawan, yang memiliki maksud agar dapat mempertahankan keberadaan karyawan dalam jangka waktu yang panjang”. Menurut Flippo (2017:3) “tunjangan jabatan adalah salah satu bentuk kompensasi tambahan yang bertujuan untuk membuat karyawan betah dan mau mengabdikan hidupnya pada lembaga/perusahaan dalam waktu yang lama”.

Rivai, dikutip dalam Hardani, (2019:25) “tunjangan jabatan adalah bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja”.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tunjangan Jabatan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tunjangan jabatan menurut Oktavia (2021:51) yaitu :

1. Prestasi kerja
Faktor paling penting yang mempengaruhi tunjangan jabatan seorang pegawai adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
2. Kesetiaan pada organisasi
Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.
3. Produktivitas kerja
Tingkat produktivitas atau prestasi kerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah atau gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan dan kewajiban, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.
4. Biaya hidup
Faktor ini disebut juga tingkat kecukupan gaji/upah, yang pada tingkat paling rendah harus memenuhi kebutuhan dasar (minimum) para pekerja sebagai manusia.

2.1.3.3 Indikator Tunjangan Jabatan

Menurut Kartiko (2020:26) indikator dalam tunjangan jabatan sebagai berikut :

- a. Memotivasi karyawan dalam bekerja
Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja

- dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- b. Menjamin asas keadilan
Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
- c. Bentuk tunjangan
Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Penghargaan
Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan
- e. Potensi
Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Fransiska (2020:224-234) mengatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Menurut Rivai (2018:277) Motivasi merupakan “dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan”.

Menurut Rivai (2018:279) “Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri”.

Menurut Robbins (2018:98) mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Jufrizen (2021:35-54) “motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal”.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pramesela (2021:18-21) menyebutkan “bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor,

yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*)”.

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Dillah (2017:31) “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Indikator-indikator dalam penelitian ini mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

2. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib.
3. Kebutuhan akan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Nila Hotiana Febriansya (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel stres kerja berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 2.994 yang lebih besar dari t tabel.

Penelitian ini dilakukan oleh Darmawan, Rochmad Bagus (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen).

Penelitian ini dilakukan oleh Irsan Usman dan Maizul Rahmizal (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ceria Seluler Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Ceria Seluler Padang.

Penelitian ini dilakukan oleh Astiningrum Oktavia (2021) dengan judul Pengaruh Gaji, Tunjangan Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaji (X1), tunjangan jabatan (X2), dan fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini dilakukan oleh Riski Vahdist dan Mahfudz (2018) dengan judul Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaji, tunjangan, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (simultan). Sedangkan sebagian gaji, tunjangan, dan promosi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai adalah dipengaruhi 42,6% oleh ketiga variabel tersebut.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata). Nila Hotiana Febriansya (2018)	– Regresi linier berganda	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Variabel independen (motivasi dan stres kerja) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). Riski Vahdist dan Mahfudz (2018)	– Regresi linier berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara gaji, tunjangan, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Sedangkan sebagian gaji, tunjangan, dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Variabel independen (Tunjangan jabatan) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel gaji dan promosi jabatan - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). Darmawan, Rochmad Bagus (2019)	– Regresi linier berganda	Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Variabel independen (motivasi dan stres kerja) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel lingkungan kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ceria Seluler Padang. Irsan Usman dan Maizul Rahmizal (2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Variabel independen (motivasi dan stres kerja) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	– Variabel lingkungan kerja – Lokasi – teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Gaji, Tunjangan Jabatan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Astiningrum Oktavia (2021)	– Regresi linier berganda	Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari gaji, tunjangan jabatan, dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Variabel independen (tunjangan jabatan) dan variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	– Variabel gaji dan fasilitas – Lokasi – teknik pengumpulan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja yang berada pada tingkat optimal akan menstimulus seseorang untuk bereaksi dan meningkatkan kemampuan. Namun sebaliknya semakin tinggi tingkat stres yang dialami maka pegawai merasa terbebani dan kehilangan fokus dalam bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan target-target perusahaan tidak dapat tercapai.

Menurut Walker.J dalam Massie (2018:42-43) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap

stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat dan menantang. Disisi lain, *distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami *distres*, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal.

2.3.2 Hubungan Tunjangan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Tunjangan jabatan merupakan bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut system kompensasi berdasarkan kinerja. Pegawai akan menerima tunjangan sepenuhnya apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh. Menurut pendapat Flippo (2017:3) tunjangan jabatan adalah salah satu bentuk kompensasi tambahan yang bertujuan untuk membuat karyawan betah dan mau mengabdikan hidupnya pada lembaga/perusahaan dalam waktu yang lama.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan karyawan pada sebuah tujuan yang dimiliki perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Motivasi juga merupakan suatu emosional yang ada pada diri seseorang,

yang dapat dikembangkan sendiri atau juga dorongan dari orang lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang tersebut.

Menurut Jufrizen (2021:35-54) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

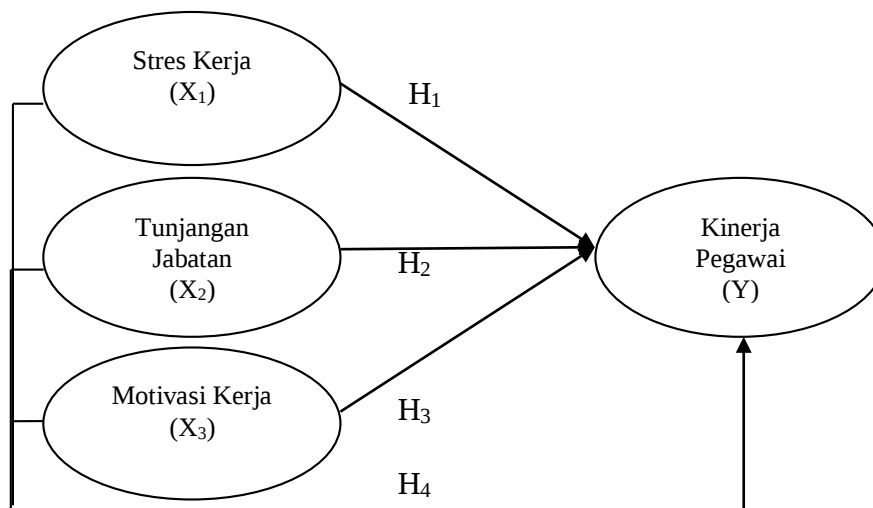
2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat guna tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya berguna untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja sebagai tingkat kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan. Hasil kerja sama dengan perwujudan kerja yang dilaksanakan dari pegawai yang biasanya dijadikan sebagai pedoman penilaian untuk pegawai atau organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan perorangan atau bersama dalam suatu organisasi yang dihasut oleh banyak hal agar sampai pada komitmen organisasi dalam masa waktu tertentu.

Jika kinerja sebagai tahap dimana organisasi memperbaiki atau melihat kinerja pegawai. Untuk lebih jelas kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Rachmad Bagus, 2021)

2.5 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana :

H1: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

H2: Diduga tunjangan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

H4: Diduga stres kerja, tunjangan jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai stres kerja, tunjangan jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh stres kerja, tunjangan jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, jalan Poros Utama Komplek Perkantoran Suku Makmue, Lueng Baroe, Nagan Raya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai tetap dan honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu stres kerja, tunjangan jabatan, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2022 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2017:34) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Juni 2021				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022				November 2022				Desember 2022				Januari 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul Proposal																																
Survei awal																																
Penyusunan Proposal																																
Bimbingan proposal																																
Seminar Proposal																																
Pembagian Kuisioner																																
Penyusunan Skripsi																																
Bimbingan Skripsi																																
Sidang																																

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2017:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57). Populasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya ini berjumlah 50 orang yang merupakan pegawai tetap dan honorer. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas stres kerja (X_1), tunjangan jabatan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. (Isvandiari, 2018:4)	1. Kualitas	Likert	A1
			2. Kuantitas	Likert	A2
			3. Pelaksanaan Tugas	Likert	A3
			4. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan (Dharma 2018:78)	Likert	A4

Variabel Independen					
1	Stres Kerja (X ₁)	stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. (Sulastri, 2020:84)	1. Konflik peran	Likert	B1
			2. Peran yang tidak jelas	Likert	B2
			3. Beban kerja berlebihan	Likert	B3
			4. Tanggung jawab terhadap orang lain	Likert	B4
			5. Kesempatan untuk mengembangkan karir (Condro Rini 2018:36)	Likert	B5
2	Tunjangan Jabatan (X ₂)	Tunjangan jabatan adalah salah satu bentuk kompensasi tambahan yang bertujuan untuk membuat karyawan betah dan mau mengabdikan hidupnya pada lembaga/perusahaan dalam waktu yang lama. (Martoyo, 2018:22)	1. Memotivasi karyawan dalam bekerja	Likert	C1
			2. Menjamin asas keadilan	Likert	C2
			3. Bentuk tunjangan	Likert	C3
			4. Penghargaan	Likert	C4
			5. Potensi (Kartiko 2020;26)	Likert	C5
3	Motivasi kerja (X ₃)	Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Robbins, 2018:98)	1. Kebutuhan fisiologis	Likert	D1
			2. Kebutuhan akan rasa aman	Likert	D2
			3. Kebutuhan akan sosial	Likert	D3
			4. Kebutuhan akan penghargaan	Likert	D4
			5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (Dillah, 2017:31)	Likert	D5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Stres Kerja
X ₂	= Tunjangan Jabatan
X ₃	= Motivasi Kerja
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2017:22) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. (Imam Ghazali, (2017:22).

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghazali, 2017:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai

VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2017:22).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H1	$\beta_1=0$ Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya $\beta_1 \neq 0$ Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya	
H2	$\beta_2=0$ Tunjangan jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya $\beta_2 \neq 0$ Tunjangan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya	
H3	$\beta_3=0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya $\beta_3 \neq 0$ Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya	

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian yaitu Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H4	$\beta_4=0$ Stres kerja, tunjangan jabatan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya $\beta_4 \neq 0$ Stres kerja, tunjangan jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya	

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya beralamat di Lueng Baro, Kecamatan Suka Makmue, Kabupaten Nagan Raya, Aceh 23671. Sekarang dipimpin oleh bapak Zulkifli, S.Pd. kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya memiliki 50 pegawai dimana 33 pegawai negeri sipil (PNS) dan 17 tenaga honorer. Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan meliputi pembiayaan, kurikulum, kebijakan dan standar, pendidikan dan tenaga kependidikan, pengendalian mutu, serta sarana dan prasarana pendidikan anak usia dini, masyarakat, dan pendidikan dasar.

Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbingan belajar. Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dalam melaksanakan tugas pembantu, yang pertama; wajib berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan instansi lain yang relevan. Yang kedua; menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada bupati dengan tembusan kepada Gubernur, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan Dinas Pendidikan Provinsi. Adapun visi dan misi nya yaitu :

Visi :

Terwujudnya sistem pendidikan yang islami pada semua jenjang dan lembaga pendidikan, meningkatnya mutu pendidikan dan sumber daya manusia.

Misi :

1. Mewujudkan sistem pendidikan daerah yang kuat dan pendidikan pesantren guna meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan berwatak islami.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya dinas pendidikan dan tenaga kependidikan.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan untuk kelancaran proses pembelajaran.
4. Meningkatkan mutu pendidikan di segala jenjang pendidikan.
5. Meningkatkan koordinasi terhadap lembaga pemerintah, swasta dan masyarakat yang terkait dengan pendidikan.
6. Meningkatkan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan non formal.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung di Dinas Pendidikan Kecamatan Nagan Raya yang terletak di Lueng Baro, Kecamatan Suka Makmue, Kabupaten Nagan Raya, Aceh 23671. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 50 pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kecamatan Nagan Raya. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	15	30.0
2	Wanita	35	70.0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 35 orang responden (70.0%) dan perempuan sebanyak 15 orang responden (30.0%). Dengan banyaknya pegawai yang berjenis kelamin wanita maka akan berdampak baik pada kinerja karena pada umumnya wanita itu disiplin dan teliti dalam bekerja.

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-29 Tahun	9	18,0
2	30-39 Tahun	17	34,0
3	40-49 Tahun	15	30,0
4	≥ 50 Tahun	9	18,0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan berusia 30-39 tahun sebanyak 17 orang (34,0%), 40-49 tahun sebanyak 15 orang (30,0%), 20-29 tahun sebanyak 9 orang (18.0%), dan ≥ 40 tahun sebanyak 9 orang (18,0%). Dengan dominannya usia 30-39 tahun maka akan berdampak baik pada kinerja pegawai, karena di rentan usia 30-39 tahun pemikiran manusia pada umumnya sudah matang dan sudah memiliki beberapa pengalaman dalam dunia pekerjaan.

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	3	6,0
2	Diploma	6	12,0
3	Sarjana	37	74,0
4	Pasca Sarjana	4	8,0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan adalah sarjana sebanyak 37 orang (74%), diploma sebanyak 6 orang (12,0%), pasca sarjana sebanyak 4 orang (8,0%), dan SMA sebanyak 3 orang (6,0%). Dengan dominannya pegawai yang berpendidikan S1 maka akan berdampak baik bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, karena rata-rata pegawai sudah mempunyai ilmu mengenai pekerjaan yang dijalannya.

Tabel 4.4
Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Menikah	4	8,0
2	Sudah Menikah	38	76,0
3	Pernah Menikah	8	16,0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan adalah sudah menikah sebanyak 38 orang (76,0%), pernah menikah sebanyak 8 orang (16,0%), yang belum menikah sebanyak 4 orang (8,0%). Dengan dominannya responden yang sudah menikah maka akan berdampak pada kedisiplinan, karena apabila sudah menikah umumnya pegawai sibuk dengan urusan rumah, anak dan lainnya sehingga akan memungkinkan pegawai terlambat masuk kerja.

Tabel 4.5
Lama Masa Kerja Responden

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	<5 Tahun	9	18,0
2	6 – 10 Tahun	23	46,0
3	11 – 15 Tahun	13	26,0
4	16 – 20 Tahun	5	10,0
5	>20 Tahun	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berdominan yaitu 6-10 tahun sebanyak 23 orang (46,0%), 11-15 tahun sebanyak 13 orang (26,0%), <5 tahun sebanyak 9 orang (18,0%), 16-20 tahun sebanyak 5 orang (10,0%), dan >20 tahun sebanyak 0. Dengan dominannya lama masa kerja responden 6-10 tahun maka akan berdampak baik bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, karena rentan usia 6-10 tahun masa kerja responden atau pegawai sudah mengetahui banyak tentang Dinas Pendidikan Nagan Raya, sehingga akan mempermudah pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

4.2.2 Pengujian Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=50)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,404	0,279	Valid
2		Kuantitas	0,683	0,279	Valid
3		Pelaksanaan Tugas	0,501	0,279	Valid
4		Tanggung Jawab	0,395	0,279	Valid
1	Stres Kerja (X ₁)	Konflik peran	0,677	0,279	Valid
2		Peran yang tidak jelas	0,622	0,279	Valid
3		Beban kerja berlebihan	0,864	0,279	Valid
4		Tanggung jawab terhadap orang lain	0,906	0,279	Valid
5		Kesempatan untuk mengembangkan karir	0,878	0,279	Valid
1	Tunjangan Jabatan (X ₂)	Motivasi karyawan dalam bekerja	0,427	0,279	Valid
2		Menjamin asas keadilan	0,395	0,279	Valid
3		Bentuk Tunjangan	0,705	0,279	Valid
4		Penghargaan	0,352	0,279	Valid
5		Potensi	0,380	0,279	Valid
1	Motivasi Kerja (X ₃)	Kebutuhan fisiologis	0,545	0,279	Valid
2		Kebutuhan akan rasa aman	0,395	0,279	Valid
3		Kebutuhan akan akan sosial	0,348	0,279	Valid
4		Kebutuhan akan penghargaan	0,411	0,279	Valid
5		Kebutuhan akan aktualisasi diri	0,589	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.7
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,705	0,60	Handal
Stres Kerja (X ₁)	0,916	0,60	Handal
Tunjangan Jabatan (X ₂)	0,672	0,60	Handal
Motivasi Kerja (X ₃)	0,725	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel stres kerja (X₁) dengan nilai 0,705, tunjangan jabatan (X₂) dengan nilai 0,916, motivasi kerja (X₃) dengan nilai 0,672 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,725. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai-nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel stres kerja, tunjangan jabatan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	12	24.0	32	64.0	6	12.0	0	0	0	0	4.12
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja	22	44.0	20	40.0	8	16.0	0	0	0	0	4.28
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	23	46.0	23	46.0	4	8.0	0	0	0	0	4.38
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
Nilai Rerata												4.28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,12 (4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,28 (4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,38 (4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,34 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,28 (4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Stres Kerja

No	Stres Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Konflik peran yang saya alami terlalu mengganggu pekerjaan	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
2	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	22	44.0	19	38.0	9	18.0	0	0	0	0	4.26
3	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
4	Saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
5	Saya merasa kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir	28	56.0	17	34.0	5	10.0	0	0	0	0	4.46
Nilai Rerata												4.36

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable stres kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak diperoleh jawaban rata-rata 4,34 (4) yang berarti setuju, tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas diperoleh jawaban rata-rata 4,26 (4) yang berarti setuju, saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak diperoleh jawaban rata-rata 4,34 (4) yang berarti setuju, saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg ditugaskan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4,40 (4) yang berarti setuju, saya merasa kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,46 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel stres kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,36 (4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Tunjangan jabatan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel tunjangan jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Prestasi Tunjangan jabatan

No	Tunjangan jabatan (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tunjangan yang diberikan membuat pegawai lebih percaya diri dan semangat dalam bekerja	24	48.0	20	40.0	6	12.0	0	0	0	0	4.36
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pegawai	20	40.0	19	38.0	11	22.0	0	0	0	0	4.18
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa uang dan barang	28	56.0	17	34.0	5	10.0	0	0	0	0	4.46
4	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan	22	44.0	26	52.0	2	4.0	0	0	0	0	4.40
5	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan	17	34.0	25	50.0	8	16.0	0	0	0	0	4.18
	Nilai Rerata											4.31

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel tunjangan jabatan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu tunjangan yang diberikan membuat pegawai lebih percaya diri dan semangat dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.36 (4) yang berarti setuju, tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.18 (4), tunjangan yang diberikan perusahaan berupa uang dan barang diperoleh jawaban rata-rata 4.46 (4) yang berarti setuju, tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4.40 (4) yang berarti setuju, tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan

potensi terbaik bagi perusahaan diperoleh jawaban rata-rata 4.18 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variable tunjangan jabatan diperoleh nilai rerata sebesar 4.31 (4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam	24	48.0	16	32.0	10	20.0	0	0	0	0	4.28
2	Saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan	14	28.0	29	58.0	7	14.0	0	0	0	0	4.14
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan	6	12.0	41	82.0	3	6.0	0	0	0	0	4.06
4	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	22	44.0	20	40.0	8	16.0	0	0	0	0	4.28
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja	23	46.0	21	42.0	6	12.0	0	0	0	0	4.34
Nilai Rerata												4.22

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam diperoleh

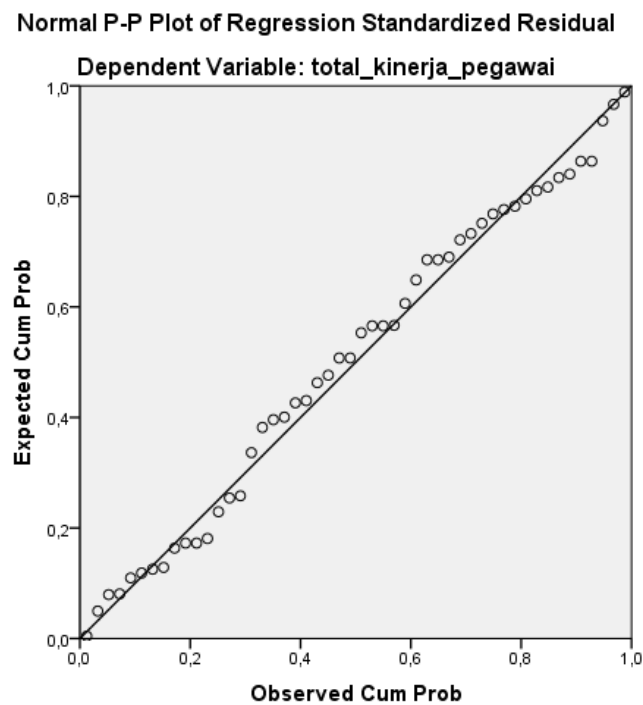
jawaban rata-rata 4,28 (4) yang berarti setuju, saya diperbolehkan untuk mengadakan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,14 (4) yang berarti setuju, setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan diperoleh jawaban rata-rata 4,06 (4) yang berarti setuju, saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan diperoleh jawaban rata-rata 4,28 (4) yang berarti setuju, pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,34 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,22 (4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Stres_kerja	0,198	5,043
Total_Tunjangan_jabatan	0,170	5,866
Total_Motivasi_kerja	0,499	2,003

a. Dependent Variable: total_kinerja_pegawai

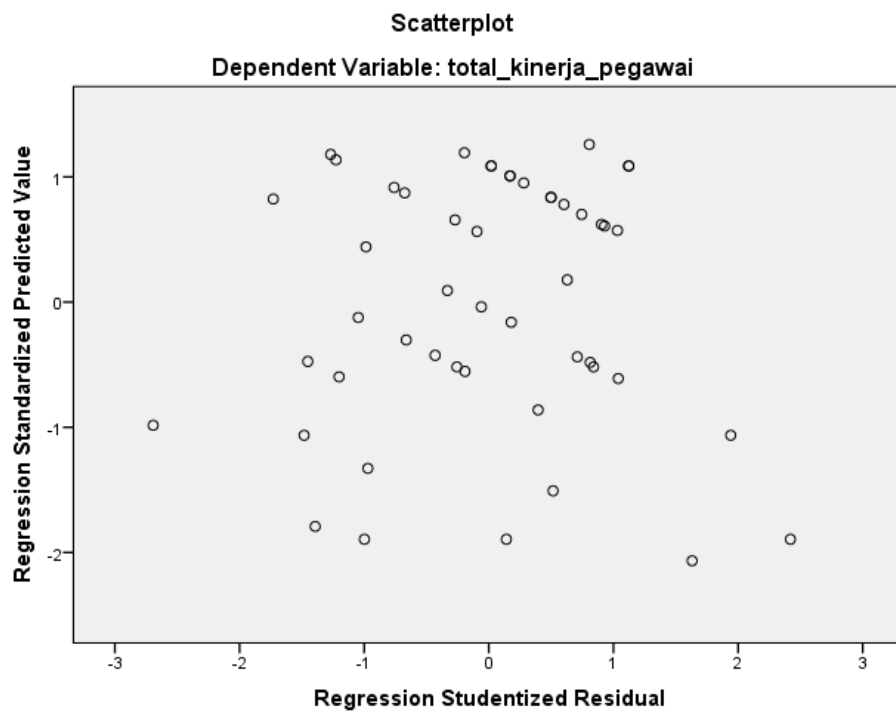
Sumber : hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1), tunjangan jabatan (X_2), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,839	1,557		1,823 0,075
	Total_Stres_kerja	-0,527	0,097	-0,833	-5,410 0,000
	Total_Tunjangan_jabatan	0,158	0,143	0,184	2,108 0,023
	Total_Motivasi_kerja	0,294	0,096	0,297	3,058 0,004

a. Dependent Variable: total_kinerja_pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,839 + -0,527 X_1 + 0,158 X_2 + 0,294 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0 = 2,839$

Berarti apabila variabel stres Kerja (X_1), tunjangan jabatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2,839.

b. Koefisien regresi $b_1 = -0,527$

Berdasarkan nilai koefisien variabel stres kerja (X_1) sebesar (-0,527) dengan nilai signifikan (0,000) terdapat hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan makna setiap kenaikan 1 satuan dari variabel stres kerja akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai turun sebesar (-0,527).

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,158$

Berdasarkan nilai koefisien variabel tunjangan jabatan (X_2) sebesar (0,158) dengan nilai signifikan (0,023) terdapat hubungan positif dan signifikan tunjangan jabatan terhadap kinerja pegawai. Dengan makna setiap kenaikan 1 satuan dari variabel tunjangan jabatan akan menyebabkan meningkat kinerja pegawai naik sebesar (0,158).

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,294$

Berdasarkan nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_3) sebesar (0,294) dengan nilai signifikan (0,004) terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan makna setiap kenaikan 1 satuan dari variabel motivasi kerja akan menyebabkan meningkat kinerja pegawai naik sebesar (0,294).

e. Tingkat kesalahan (error)

Error adalah sejumlah variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini nilai error merupakan tingkat hubungan antara variabel secara simultan maka, dalam penelitian ini $1 - \text{adjusted } R^2$ ($1 - 0,770$) maka nilai error penelitian ini 0,23. Artinya maka diluar dari variabel ini yang belum diteliti memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Stres Kerja (X_1)

Pada variabel stres kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (-5,410), bila t_{hitung} ini dimutlakkan akan menjadi (5,410) sehingga diperoleh t_{hitung} (5,410) > t_{tabel} (2,013), maka H_0 ditolak dan (H_a diterima), artinya stres kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin meningkat stres kerja (X_1), semakin rendah kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

b. Tunjangan Jabatan (X_2)

Pada variabel tunjangan jabatan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (2,108) > t_{tabel} (2,013), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya tunjangan jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik tunjangan jabatan (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Motivasi Kerja (X_3)

Pada variabel motivasi kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (3,058) > t_{tabel} (2,013), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh stres kerja

(X_1), tunjangan jabatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,651	3	47,884	55,582	0,000 ^b
	Residual	39,629	46	0,861		
	Total	183,280	49			

a. Dependent Variable: total_kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_kerja, Total_Stres_kerja, Total_Tunjangan_jabatan

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $55,582 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,807 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh stres Kerja (X_1), tunjangan jabatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres Kerja (X_1), tunjangan jabatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

4.2.7 Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y . Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,885 ^a	0,784	0,770	0,928

a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_kerja, Total_Stres_kerja, Total_Tunjangan_jabatan

b. Dependent Variable: total_kinerja_pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 di atas diperoleh angka R sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara stres Kerja (X_1), tunjangan jabatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,770 atau 77,0%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R Square) pada

tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel stres Kerja (X_1), tunjangan jabatan (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 77,0%, sedangkan 23,0% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil penelitian stres mempunyai nilai koefisien regresi senilai (-0,572). Dengan melihat nilai koefisien tersebut diharapkan kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sebaiknya dikurangi nilai koefisiensinya karena nilai tersebut akan menurunkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Penurunan stres kerja dapat dilakukan dengan cara melihat kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya, supaya pegawai tidak terlalu stres dalam memikirkan pengembangan karirnya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Hasil analisa menyatakan tunjangan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil penelitian tunjangan jabatan mempunyai nilai koefisien sebesar (0,158). Dengan melihat hasil tersebut kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya sebaiknya agar memberikan tunjangan sesuai dengan jabatannya, sehingga dapat mendorong

pegawai dalam memberikan potensi terbaik bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Hasil analisa menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja mempunyai nilai koefesien sebesar (0,294). Hal ini menunjukkan sebaiknya kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya untuk meningkatkan motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara untuk lebih saling membantu antar pegawai apabila diantara mereka mempunyai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada masa yang akan datang, bagi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya untuk memperhatikan stres kerja, tunjangan jabatan, dan motivasi kerja. Semakin berkurangnya stres pegawai, semakin bagus tunjangan yang diberikan, serta semakin termotivasi pegawai untuk bekerja maka semakin besar peluang bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja, tunjangan jabatan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
2. Tunjangan jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.
4. Stres kerja, tunjangan jabatan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung stres kerja yaitu (-5,410), karena nilainya (-) maka bagi kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya agar lebih memperhatikan nilai stres kerja melalui

indikator kesempatan untuk mengembangkan karirnya, supaya pegawai tidak terlalu stres dalam memikirkan pengembangan karirnya.

2. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel tunjangan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung tunjangan jabatan yaitu (2,108), maka bagi kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya agar lebih memperhatikan nilai tunjangan jabatan melalui indikator tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan, Hal ini dilakukan agar pegawai mendapatkan tunjangan jabatan yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai t-hitung tunjangan jabatan yaitu (3,058), maka bagi kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya agar lebih memperhatikan nilai motivasi kerja melalui indikator setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan. Supaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pegawai harus lebih saling membantu antar pegawai apabila di antara mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja dan lainnya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anisyar, A. N. (2021). Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(1), 73-85.
- Chondro Rini, W. K. (2020). *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Dharma, Surya. 2018. "Manajemen Kinerja :FalsafahTeoridan Penerapannya".
Dillah, F. F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai'' Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Fiplo. (2017). Analisis Pemberian Tunjangan Sosial (Direct Reward) Terhadap Prestasi Kerja Seluruh Karyawan Jawa Timur Park, Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-7.
- Firdaus, A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kc 16 Ilir Palembang* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Iain Sultan Amai Gorontalo. *Irfani*, 15(1), 25-29.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.

- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33-41.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kartiko, A. C. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk (Doctoral dissertation, Universitas Kadiri).
- Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Sinarmas distribusi nusantara semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Martoyo, S. (2018). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru Dan Motivasi Serta Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Trenggalek. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(1) 18-25.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Munajah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Oktanianto, S. S. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan (suatu penelitian pada non Manajer PT. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48-55.
- Robbins. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of applied business administration*, 2(2), 95-102.

- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 18-21.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 34-46.
- Rakhmad, S. (2018). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian a dan tipe kepribadian b pada karyawan CV. Magoewo group yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sanjaya, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 4-9.
- Sarwono, E. (2017). Studi Kasus Perencanaan Jaringan Perpipaan Air Bersih Sistem Gravitasi Kabupaten Kapuas Hulu. *Suara Teknik: Jurnal Ilmiah*, 8(1), 23-34.
- Sedarmayanti dan Hidayat, H. (2018). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastris, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Tulus, M, A. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi

dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 120-127.

U Dillah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 30-38.

Wibowo, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3) 1-10.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Stres Kerja, Tunjangan Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Stres Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Konflik peran yang saya alami terlalu menggagu pekerjaan					
2	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas					
3	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak					
4	Saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya					
5	Saya merasa kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir					

C. Tunjangan Jabatan (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tunjangan yang diberikan membuat pegawai lebih percaya diri dan semangat dalam bekerja					
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan pegawai					
3	Tunjangan yang diberikan perusahaan berupa uang dan barang					
4	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan					
5	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan					

D. Motivasi Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam					
2	Saya diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan					
3	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan					
4	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja					

LAMPIRAN I

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden					Kinerja Pegawai (Y)					Stres Kerja (X1)						Tunjangan Jabatan (X2)						Motivasi Kerja (X3)					
	JK	US	SP	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	Σ(X3)
1	1	3	2	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22
2	2	1	1	3	1	4	4	4	4	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17	4	4	3	3	4	18
3	1	4	2	3	3	5	4	5	3	17	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	3	4	4	5	3	19
4	2	3	2	4	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23
5	1	4	2	3]	3	3	4	4	4	15	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17
6	2	5	3	3	4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	5	3	4	5	4	21
7	2	4	2	3	3	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	22	4	5	5	5	3	22	5	5	4	3	5	22
8	1	2	2	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	21
9	2	3	3	3	3	5	3	4	5	17	5	3	4	5	5	22	5	3	5	4	4	21	5	5	4	4	5	23
10	2	4	2	3	3	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	3	3	5	4	20
11	2	1	1	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	4	19
12	1	4	2	3	2	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	16	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	4	18
13	2	4	2	3	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23
14	1	5	2	3	1	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	5	4	4	20
15	2	3	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
16	2	5	2	3	4	4	5	3	5	17	3	5	3	3	5	19	3	5	5	5	3	21	5	4	5	4	5	23
17	1	3	2	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	5	22
18	2	4	3	3	3	4	4	5	5	18	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	5	23
19	2	2	2	3	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
20	2	5	2	4	3	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	4	23
21	2	3	2	3	2	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23
22	2	3	2	3	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	4	21
23	2	3	2	3	2	4	4	5	5	18	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	5	24
24	1	4	2	2	2	4	3	5	4	16	5	3	5	5	5	23	5	3	5	5	5	23	3	3	4	5	4	19

LAMPIRAN II TABULASI DATA

25	2	2	2	3	2	4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19
26	2	3	2	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22
27	2	3	2	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	5	23
28	2	1	1	3	1	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	3	18
29	2	2	2	2	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19
30	2	1	2	3	1	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23
31	2	4	2	2	2	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	4	22
32	2	3	2	3	2	3	4	4	4	15	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
33	1	2	2	2	1	3	5	5	4	17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22
34	2	3	2	3	2	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	3	18
35	2	4	3	2	2	3	3	4	3	13	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	3	5	4	4	3	19
36	2	2	2	3	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	3	5	5	5	23
37	2	3	2	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
38	1	4	2	3	3	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	4	22
39	2	3	2	3	2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	4	20	4	4	4	5	5	22
40	2	4	2	3	3	5	4	4	4	17	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	3	18
41	2	2	2	3	2	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	3	4	4	21
42	2	4	2	3	3	5	5	4	5	19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	4	3	5	22
43	1	5	2	3	4	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	5	4	3	5	21
44	2	3	2	4	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21
45	1	2	1	3	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	22
46	1	4	3	3	3	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	4	4	5	4	22
47	2	3	4	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	3	3	5	5	5	21	5	4	4	4	5	22
48	1	2	3	3	3	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	3	17
49	1	2	4	4	4	4	5	4	5	18	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23
50	2	4	2	3	4	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24

LAMPIRAN II TABULASI DATA

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=kinerja_pegawai_p1 kinerja_pegawai_p2 kinerja_pegawai_p3 kinerja_pegawai_p4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,705	,702	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja_pegawai_p1	13,00	2,612	,404	,184	,690
kinerja_pegawai_p2	12,84	1,851	,683	,486	,503
kinerja_pegawai_p3	12,74	2,360	,501	,342	,636
kinerja_pegawai_p4	12,78	2,420	,395	,254	,701

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Stres_kerja_p1 Stres_kerja_p2 Stres_kerja_p3 Stres_kerja_p4 Stres_kerja_p5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,916	,917	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres_kerja_p1	17,46	6,498	,677	,560	,918
Stres_kerja_p2	17,54	6,417	,622	,539	,931
Stres_kerja_p3	17,46	5,968	,864	,822	,881
Stres_kerja_p4	17,40	5,673	,906	,886	,871
Stres_kerja_p5	17,34	5,984	,878	,814	,878

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Tunjangan_jabatan_p1 Tunjangan_jabatan_p2 Tunjangan_jabatan_p3
Tunjangan_jabatan_p4 Tunjangan_jabatan_p5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,672	,670	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tunjangan_jabatan_p1	17,22	3,481	,427	,249	,621
Tunjangan_jabatan_p2	17,40	3,347	,395	,276	,640
Tunjangan_jabatan_p3	17,12	2,965	,705	,550	,486
Tunjangan_jabatan_p4	17,18	4,151	,352	,257	,686
Tunjangan_jabatan_p5	17,40	3,592	,380	,312	,642

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivasi_kerja_p1 Motivasi_kerja_p2 Motivasi_kerja_p3 Motivasi_kerja_p4
Motivasi_kerja_p5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,725	,482	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_kerja_p1	16,82	1,987	,545	,433	,263
Motivasi_kerja_p2	16,96	3,182	,395	,159	,579
Motivasi_kerja_p3	17,04	3,549	,348	,114	,571
Motivasi_kerja_p4	16,82	2,763	,411	,399	,524
Motivasi_kerja_p5	16,76	2,145	,589	,419	,255

```

FREQUENCIES VARIABLES=kinerja_pegawai_p1 kinerja_pegawai_p2 kinerja_pegawai_p3
kinerja_pegawai_p4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	kinerja_pegawai_p1	kinerja_pegawai_p2	kinerja_pegawai_p3	kinerja_pegawai_p4
N Valid	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0
Mean	4,12	4,28	4,38	4,34
Std. Deviation	,594	,730	,635	,688
Sum	206	214	219	217

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

kinerja_pegawai_p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0	12,0
	4	32	64,0	64,0	76,0
	5	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

kinerja_pegawai_p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	20	40,0	40,0	56,0
	5	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

kinerja_pegawai_p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,0	8,0	8,0
	4	23	46,0	46,0	54,0
	5	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

kinerja_pegawai_p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0	12,0
	4	21	42,0	42,0	54,0
	5	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Stres_kerja_p1 Stres_kerja_p2 Stres_kerja_p3 Stres_kerja_p4
Stres_kerja_p5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Stres_kerja_p1	Stres_kerja_p2	Stres_kerja_p3	Stres_kerja_p4	Stres_kerja_p5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,34	4,26	4,34	4,40	4,46
Std. Deviation		,688	,751	,688	,728	,676
Sum		217	213	217	220	223

Stres_kerja_p1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0	12,0
	4	21	42,0	42,0	54,0
	5	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Stres_kerja_p2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,0	18,0	18,0
	4	19	38,0	38,0	56,0
	5	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Stres_kerja_p3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0	12,0
	4	21	42,0	42,0	54,0
	5	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Stres_kerja_p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,0	14,0	14,0
	4	16	32,0	32,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Stres_kerja_p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,0	10,0	10,0
	4	17	34,0	34,0	44,0
	5	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Tunjangan_jabatan_p1 Tunjangan_jabatan_p2 Tunjangan_jabatan_p3
Tunjangan_jabatan_p4 Tunjangan_jabatan_p5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Tunjangan_jaba tan p1	Tunjangan_jaba tan p2	Tunjangan_jaba tan p3	Tunjangan_jaba tan p4	Tunjangan_jaba tan p5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,36	4,18	4,46	4,40	4,18
Std. Deviation		,693	,774	,676	,571	,691
Sum		218	209	223	220	209

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Tunjangan_jabatan_p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0	12,0
	4	20	40,0	40,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tunjangan_jabatan_p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,0	22,0	22,0
	4	19	38,0	38,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tunjangan_jabatan_p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,0	10,0	10,0
	4	17	34,0	34,0	44,0
	5	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tunjangan_jabatan_p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,0	4,0	4,0
	4	26	52,0	52,0	56,0
	5	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Tunjangan_jabatan_p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	25	50,0	50,0	66,0
	5	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi_kerja_p1 Motivasi_kerja_p2 Motivasi_kerja_p3 Motivasi_kerja_p4
Motivasi_kerja_p5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Motivasi_kerja_ p1	Motivasi_kerja_ p2	Motivasi_kerja_ p3	Motivasi_kerja_ p4	Motivasi_kerja_ p5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,28	4,14	4,06	4,28	4,34
Std. Deviation		,784	,639	,424	,730	,688
Sum		214	207	203	214	217

Motivasi_kerja_p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20,0	20,0	20,0
	4	16	32,0	32,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Motivasi_kerja_p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,0	14,0	14,0
	4	29	58,0	58,0	72,0
	5	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Motivasi_kerja_p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6,0	6,0	6,0
	4	41	82,0	82,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Motivasi_kerja_p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	20	40,0	40,0	56,0
	5	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Motivasi_kerja_p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0	12,0
	4	21	42,0	42,0	54,0
	5	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

REGRESSION

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT total_kinerja_pegawai
/METHOD=ENTER Total_Stres_kerja Total_Tunjangan_jabatan Total_Motivasi_kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,770	,928

a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_kerja, Total_Stres_kerja, Total_Tunjangan_jabatan

b. Dependent Variable: total_kinerja_pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,651	3	47,884	55,582	,000 ^b
	Residual	39,629	46	,861		
	Total	183,280	49			

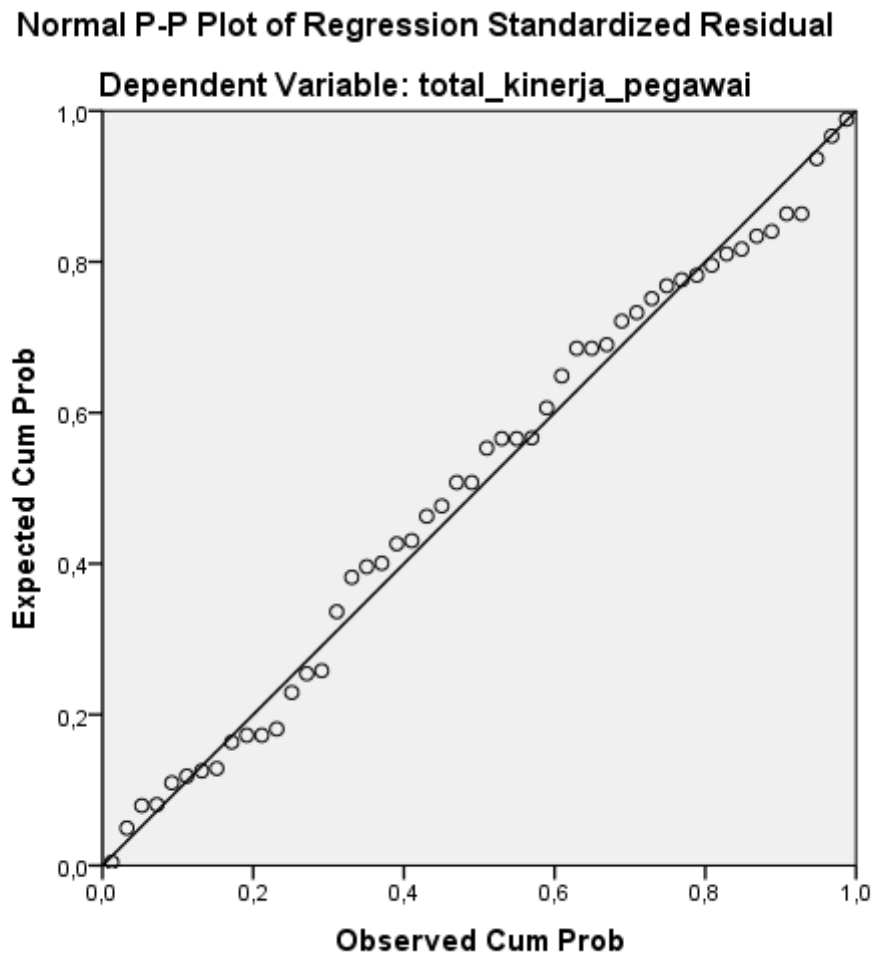
a. Dependent Variable: total_kinerja_pegawai

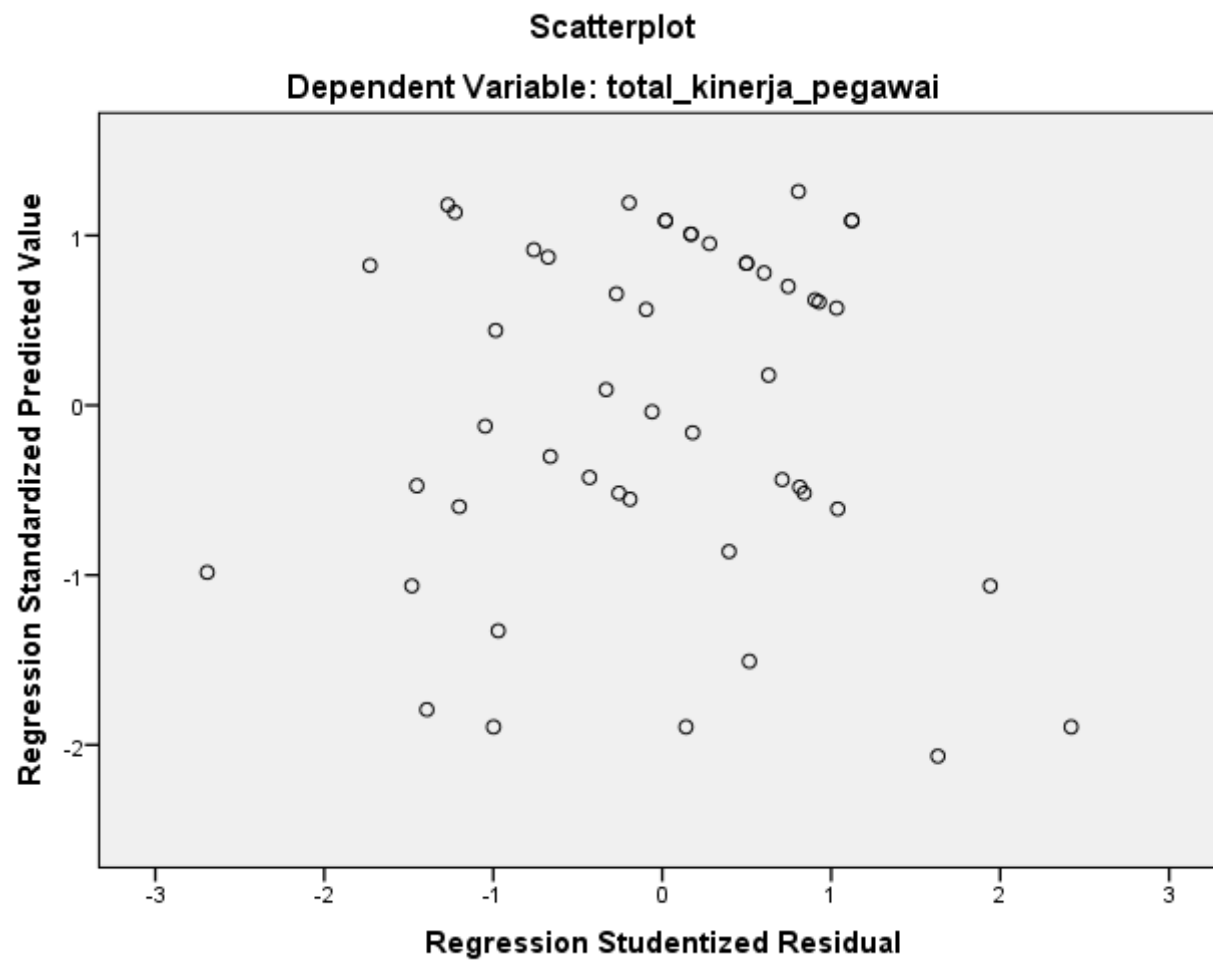
b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_kerja, Total_Stres_kerja, Total_Tunjangan_jabatan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,839	1,557		1,823	,075		
	Total_Stres_kerja	-,527	,097	-,833	-5,410	,000	,198	5,043
	Total_Tunjangan_jabatan	,158	,143	,184	2,108	,023	,170	5,866
	Total_Motivasi_kerja	,294	,096	,297	3,058	,004	,499	2,003

a. Dependent Variable: total_kinerja_pegawai





**Nilai-Nilai r Product Moment
Pada Keyakinan 95 %**

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas lihat ditabel corrected item-Total Correlation

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191