

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

FIRA MAULIDYA PUTRI
NPM :1902120221



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

FIRA MAULIDYA PUTRI
NPM : 1902120221

Dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BANDA ACEH**
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

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., MM
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

FIRA MAULIDYA PUTRI
NPM : 1902120221

Dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 13 AGUSTUS 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Zuraidah, SE, M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Amelia Rahmi, SE., MM
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



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

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, 26 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Handwritten signature of Fira Maulidya Putri.

FIRA MAULIDYA PUTRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : FIRA MAULIDYA PUTRI

NPM : 1902120221

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 Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BANDA ACEH

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 : 26 Agustus 2023

Banda Aceh, 26 Agustus 2023
Yang Menyatakan



FIRA MAULIDYA PUTRI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
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 Kemampuan Kerja	14
2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja ..	15
2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	16
2.2 Penelitian Sebelumnya	16
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.3.1 Hubungan Pemberian Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai	19
2.3.2 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.....	20
2.4 Kerangka Pemikiran	21
2.5 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.1.1 Tujuan Peneliatian	23
3.1.2 Jenis Penelitian	23
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	24
3.1.4 Horizon Waktu	24
3.1.5 Unit Analisis	25
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	25
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	27
3.5 Teknik Analisis Data	28
3.6 Pengujian Data.....	29
3.6.1 Pengujian Vadilitas	29
3.6.2 Pengujian Reabilitas	29
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	30
3.7 Pengujian Hipotesis	31
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2 Hasil Penelitian.....	33
4.2.1 Karakteristik Responden	34
4.2.2 Pengujian Data	36
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	38
4.2.4 PengujianAsumsi Klasik	42
4.2.5 Pengujian Hipotesis	44
4.2.6 Analisis Korelasi	48
4.3 Implikasi Penelitian	49
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 51
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran	51
 DAFTAR PUSTAKA.....	 53
Lampiran I Kuesioner	56
Lampiran II Tabulasi Data	58
Lampiran III Output SPSS	61
Lampiran IV Tabel R, T, F	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kategori Penilaian Kehadiran Kinerja	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Berdasarkan Tingkat Kehadiran.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	24
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional	27
Tabel 3.3 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial	31
Tabel 3.4 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2 Usia Responden	34
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	35
Tabel 4.4 Penghasilan Responden	35
Tabel 4.5 Status Perkawinan Responden	36
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	38
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Stres Kerja	39
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja.....	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	43
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	45
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	47
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN
KOTA BANDA ACEH**

FIRA MAULIDYA PUTRI
NPM :1902120221

Pembimbing 1. M.Yamin, SE, M.Si
Pembimbing 2. Amelia Rahmi, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota banda aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota banda aceh. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota banda aceh. Stres kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota banda aceh. Peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh stres kerja dan kemampuan kerja. semakin berkurangnya stres pegawai dan semakin meningkatnya kemampuan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Pertanian Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai*

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 kerapian 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. Menurut Isvandiari (2018:4), kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara

individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

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. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai. Berikut merupakan penilaian kehadiran kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh:

Tabel 1.1
Kategori Penilaian Kehadiran Kinerja Pegawai Dinas Pertanian
Kota Banda Aceh

Range Nilai	Keterangan
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

Sumber : Devisi SDM Dinas Pertanian kota Banda Aceh

Dilihat dari tabel 1.1 merupakan kategori penilaian sistem manajemen kinerja yang ada di Dinas Pertanian kota Banda Aceh. Standar nilai digunakan untuk mengukur penilaian kinerja salah satunya mengukur kehadiran pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh. Dengan adanya penilaian kehadiran ini bertujuan agar lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai agar dapat lebih baik lagi. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada D Pertanian kota Banda

Aceh, peneliti mengukur dengan kehadiran (absensi) pegawai Dinas Pertanian kota Banda Aceh selama tiga bulan terakhir. Seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Banda Aceh
Berdasarkan Persentase Kehadiran dan Kemangkiran
Bulan Maret-Mei 2023

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

Sumber : Devisi SDM Dinas Pertanian kota Banda Aceh

Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah 50 pegawai presentase kehadiran pegawai Dinas Pertanian kota Banda Aceh mengalami penurunan, dapat terlihat sampai bulan Mei menurun hingga 80,0%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 20,0%. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para pegawainya memiliki kineija yang baik yaitu 100%. 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 kemampuan kerja dan stress kerja.

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. Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Menurut Steven dan Prasetyo (2020:78) menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

. Dengan melihat dampak stres baik dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai, stres kerja sudah seharusnya mendapat perhatian dalam siklus hidup perusahaan. Minimnya beban kerja memungkinkan pekerja memperoleh lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stres.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. keberhasilan suatu organisasi adalah adanyakaryawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan dan survey awal pada tanggal 8 Mei 2023 dengan 15 pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh bahwa kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan kerapihan, ketelitian dan hasil kerja yang dikerjakan masih belum maksimal dan 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 Pertanian kota Banda Aceh.

Kemudian mengenai sters kerja pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh setelah mewawancari dengan 15 pegawai terlihat bahwa kinerja pegawai yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang merasakan stres akibat tekanan dan beban kerja yang berlebih sehingga mengganggu situasi kerja dan

konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya serta ada beberapa pegawai yang kurang mahir dalam pekerjaannya membuat dia tidak tahu apa yang ingin dikerjakan sehingga membuat dirinya tertekan. Selain itu komunikasi antar pegawai yang kurang baik mengakibatkan terjadinya salah komunikasi kerja yang berimbas pada kinerja pegawai menurun dan membuat pegawai stres sehingga berpengaruh pada hasil akhir kinerja pegawai itu sendiri. Serta adanya masalah pada kemampuan kerja pegawai terlihat dari masih kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kekurangan pemahamannya pegawai atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, kemampuan kerja serta stres kerja dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pertanian kota Banda Aceh ?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh ?

3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh ?

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 Pertanian kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Dinas Pertanian kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

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

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh stres kerja dan kemampuan kerja pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh kemudian bagaimana pengaruh dua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh.

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”. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti & Hidayat, 2018: 215).

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. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu.

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.kinerja perusahaan tersebut”.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2019:14), 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.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2018:78) 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 ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
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 (2020:88) 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 (2019:37), 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 karyawan 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 (2020:315) 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 (2018:31) 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 (2021:56), 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 kurung 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 (2022:124) 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 timbul konflik.
- b. Peran yang tidak jelas (*role ambiguity*)
Ketidakjelasan 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 ketidakpastian 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 (*career 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 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Soelaiman dalam Sembiring (2021:140) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang di miliki dari lahir dan seorang pimpinan harus pandai melihat hal tersebut sehingga pada saat melakukan perekrutan pegawai baru di butuhkan sesi interview atau wawancara untuk mengetahui kemampuan yang di miliki calon pegawai tersebut.

Menurut Robbins dalam Dewi (2018:21) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan

berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Menurut Kaleta dalam Sinambela dan Lestari (2022:184) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, Siagian dalam Iswara (2021:49).

1. Umur
Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya. Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.
2. Pendidikan
Pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul. Sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan Tingkat peringkat adalah simbol status. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya.
3. Pengalaman kerja
Seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi. Akan ada tingkat kekuatan serta kecanggihan serta Keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup Memperoleh jalur karir profesional.

4. Status pekerjaan
Semakin tinggi pangkat ataupun status, semakin baik Kualitas individu serta institusi akan tinggi. tenaga kerja. Mereka biasanya mendapatkan harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi di dalam serta di luar organisasi.
5. Status pernikahan
Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, Misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin.

2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Gibson dalam Dewi (2018:37) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja

- a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
- b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
- c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
- d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu system imbalan.

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 Iswara (2021) dengan judul Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang). Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam Kendaraan Seksi Pelayanan Pengujian

Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang. Demikian juga dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT Seksi Pelayanan Pengujian Kendaraan Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.

Penelitian ini dilakukan oleh Amrianah (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Baru. Variabel stres individu paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen stres individu sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Pahlawati, Norman, dan Supriatna (2022) dengan judul Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,795, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori kuat atau tinggi antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,632 atau 63,2 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (stres kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 63,2%.

Penelitian ini dilakukan oleh Raitung (2022) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

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

Penelitian ini dilakukan oleh Jayanthi (2018) dengan judul Pengaruh Pengaruh Kemampuan Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Waja Motor Blahbatu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, stress kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Waja Motor Blahbatu secara bersamaan (simultan).

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang). Iswara (2021)	– Regresi linier berganda	kemampuan kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT Seksi Pelayanan Pengujian Kendaraan Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang	– Variabel independen (kemampuan kerja) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	– Variabel motivasi – Lokasi – teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Baru. Amrianah (2019)	– Regresi linier berganda	Secara simultan maupun secara parsial variabel stress individu, stress kelompok, dan stress organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor	– Variabel independen (stress kerja) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis	– Lokasi – teknik pengumpulan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Bank Sulselbar Cabang Barru	data	
3	Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. Pahlawati, Norman, dan Supriatna (2022)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,795, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori kuat atau tinggi antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kota Bogor	– Variabel independen (stres kerja) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	– Variabel disiplin kerja – Lokasi teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. Raitung (2022)	– Regresi linier berganda	Secara simultan diperoleh Kemampuan Kerja, Stress Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado	– Variabel independen (kemampuan kerja dan stres kerja dan kinerja pegawai) – Teknik analisis data	– Lokasi teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Waja Motor Blahbatu. Jayanthi (2018)	– Regresi linier berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, stress kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Waja Motor Blahbatu secara bersamaan (simultan)	– Variabel independen (kemampuan kerja dan stres kerja) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	– Lokasi teknik pengumpulan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antar variabel stres kerja terhadap variabel kinerja dapat dikatakan apabila adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi keadaan

psikologis dan cara berpikir seorang pegawai ataupun adanya tekanan ,tuntutan dan beban kerja berlebihan sehingga pegawai yang mengalami stres kerja cenderung sulit untuk fokus dan secara tidak langsung hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kinerja pegawai. Dimana hal ini bisa diartikan bahwa jika seorang pegawai mengalami peningkatan stres kerja yang di akibatkan dari adanya beban kerja berlebih, tekanan dalam perusahaan dan balas jasa yang tidak setimpal dengan tugas yang di berikan akan menurunkan perfoma kerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Siagian dalam Sulastris (2020:88) 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.

2.3.2 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Robbins dalam Dewi (2018:21) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

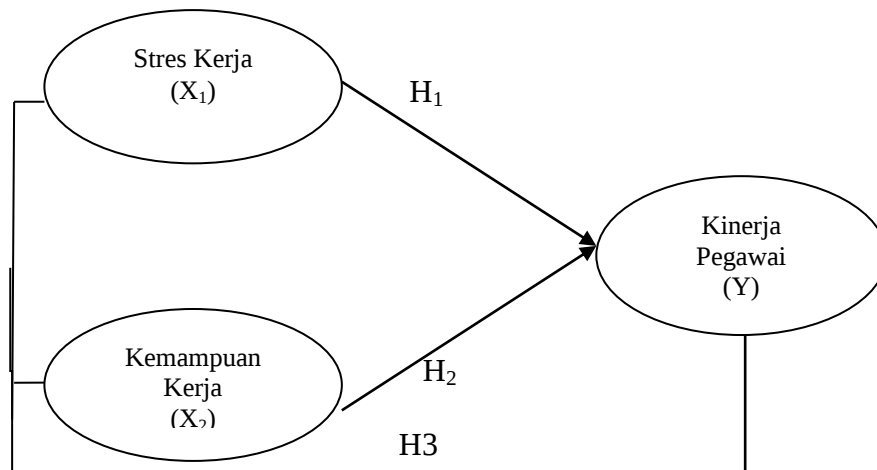
2.4 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat gunatercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuatstrategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya bergunauntuk 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 atau yang berlaku dalam organisasi. 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 (Raintung, 2022)

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 Pertanian kota Banda Aceh.

H2: Diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh.

H3: Diduga stres kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh.

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 Pertanian kota Banda Aceh.

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 kemampuan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh, jalan Panglima Nyak Makam No. 24 gampong Kota Baru kecamatan Kuta Alam, kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai tetap pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu stres kerja, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2018:34) 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
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Januari 2023	Februari 2023	Maret 2023	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
Pengajuan Judul Proposal								
Survei awal								
Penyusunan Proposal								
Seminar Proposal								
Pembagian Kuisioner								
Penyusunan Skripsi								

Sidang								
--------	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2023)

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, 2018:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh. 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 Pertanian kota Banda Aceh ini berjumlah 50 orang yang merupakan pegawai tetap. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh 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 membantumenunjang 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) dan kemampuan kerja (X_2) 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 (Dharma 2018:78)	Likert	A4
Variabel Independen					
1	Stres Kerja (X ₁)	stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan	1. Konfilk peran	Likert	B1
			2. Peran yang tidak jelas	Likert	B2
			3. Beban kerja berlebihan	Likert	B3
			4. Tanggung jawab terhadap	Likert	B4

		kondisi fisik seseorang. (Sulastri, 2020:84)	orang lain 5. Kesempatan untuk mengembangkannya. (Condro Rini 2018:36)	Likert	B5
2	Kemampuan Kerja (X_2)	Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sinambela dan Lestari (2022)	a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi	Likert	C1
			b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif	Likert	C2
			c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.	Likert	C3
			d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan. Dewi (2018)	Likert	C4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

3.5 Teknik Analisis Data

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

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Kemampuan Kerja
X ₂	= Stres kerja
b ₁ dan b ₂	= 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 Ghazali, 2018) 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, 2018:22) 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 Ghozali, 2018:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

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 Ghozali, 2018:22). 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, 2018:23).

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 dan X_2 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 Pertanian kota Banda Aceh
	$\beta_1 \neq 0$	Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh
H2	$\beta_2=0$	Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh

	$\beta_2 \neq 0$	Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh
--	------------------	---

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) 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 dan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh
	$\beta_4 \neq 0$	Stres Kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Dinas Pertanian dan Perkebunan kota Banda Aceh beralamat di jalan Panglima Nyak Makam No. 24 Gp. Kota Baru Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Sekarang Dinas Pertanian dan Perkebunan kota Banda Aceh di kepalai oleh ibu Ir. Cut Huzaimah, MP. Dinas Pertanian dan Perkebunan Kota Banda Aceh merupakan suatu instansi yang melaksanakan tugas atau tanggung jawab khususnya di bidang Pertanian dan Perkebunan. Tugas Pertanian dan Perkebunan yaitu perumusan kebijakan di bidang prasarana dan sarana, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, penyusunan program penyuluhan pengembangan sumber daya tanaman pangan hortikultura dan perkebunan, penataan prasarana tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, pembinaan produksi di bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian kota Banda Aceh Jalan Panglima Nyak Makam No. 24 Gp. Kota Baru Kec. Kuta Alam, kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 50 pegawai pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh. 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
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	35	70,0
2	Wanita	15	30,0
Jumlah		50	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 35 orang responden (70,0%) dan wanita sebanyak 15 orang responden (30,0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	10	20,0
2	26-35 Tahun	18	36,0
3	36-45 Tahun	14	28,0
4	≥ 55 Tahun	8	16,0
Jumlah		50	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer(2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 10 orang (20,0%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang (36,0%), 36-45 tahun sebanyak 14 orang (28,0%) dan responden yang berusia ≥ 55 tahun sebanyak 8 orang (16,0%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	3	6,0
3	Diploma	7	14,0
4	Sarjana	34	68,0
5	Pasca Sarjana	6	12,0
Jumlah		50	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang (6,0%), selanjutnya diikuti oleh responden yang berpendidikan pasca Diploma sebanyak 7 orang (14,0%), responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 34 orang (68,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	$\leq$ Rp. 2 Juta	9	18,0
2	Rp. 3-4 Juta	14	28,0
3	Rp. 5-6 Juta	19	38,0
4	$\geq$ Rp. 7Juta	8	16,0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan $\leq$ 2 Juta sebanyak 9 orang (18,0%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 14 orang (28,0%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 19 orang (38,0%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. $\geq$ 7 Juta sebanyak 8 orang (16,0%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Kawin	13	26,0
2	Kawin	30	60,0
3	Pernah Kawin	7	14,0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang belum kawin sebanyak 13 orang (26,0%), responden yang sudah kawin sebanyak 30 orang (60,0%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 7 orang (14,0%).

4.2.2 Pengujian Data

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 PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=50)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,570	0,279	Valid
2		Kuantitas	0,767	0,279	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,463	0,279	Valid
4		Tanggung jawab	0,665	0,279	Valid
1	Stres Kerja (X ₁)	Konflik peran	0,483	0,279	Valid
2		Peran yang tidak jelas	0,414	0,279	Valid
3		Beban kerja berlebihan	0,730	0,279	Valid
4		Tanggung jawab terhadap orang lain	0,376	0,279	Valid
5		Kesempatan untuk mengembangkan karir	0,615	0,279	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=50)	Hasil Uji
1	Kemampuan Kerja (X ₂)	Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi	0,338	0,279	Valid
2		Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif	0,828	0,279	Valid
3		Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.	0,749	0,279	Valid
4		Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan	0,543	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai r tabel (0,281) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

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)	0,796	0,60	Handal
Stres Kerja (X ₁)	0,736	0,60	Handal
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,773	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel stres kerja (X₁) dengan nilai 0,736, kemampuan kerja (X₂) dengan nilai 0,773, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,796. Seluruh variabel dalam instrumen

penelitian ini memiliki 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 kepuasan kerja, keadilan prosedural, kompensasi, dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

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 dapat menyelesaikan tugas dengan baik	31	62.0	18	36.0	1	2.0	0	0	0	0	4.60
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan	27	54.0	15	30.0	8	16.0	0	0	0	0	4.36
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	25	50.0	20	40.0	5	10.0	0	0	0	0	4.40
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
	Nilai Rerata											4.44

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 dapat

menyelesaikan tugas dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4.60(5) yang berarti sangat setuju, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4.36(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju, Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4.44(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	Saya merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan	24	48.0	20	40.0	6	12.0	0	0	0	0	4.36
2	Peran saya dalam pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas	20	40.0	19	38.0	11	22.0	0	0	0	0	4.18
3	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak	28	56.0	17	34.0	5	10.0	0	0	0	0	4.46
4	Saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya	22	44.0	26	52.0	2	4.0	0	0	0	0	4.40
5	Saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	23	46.0	19	38.0	8	16.0	0	0	0	0	4.30

	Nilai Rerata	4.34
--	---------------------	-------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel stres kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, peran saya dalam pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju, saya merasa terbebani atas tanggung jawab orang lain yg di tugaskan kepada saya diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel stres kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,34(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

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

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja

No	Kemampuan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai	24	48.0	22	44.0	4	8.0	0	0	0	0	4.40
2	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja	27	54.0	15	30.0	8	16.0	0	0	0	0	4.38

3	Saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman sekerja	20	40.0	21	42.0	9	18.0	0	0	0	0	4.22
4	Saya mampu bersikap adil dalam lingkungan kerja saya	16	32.0	24	48.0	10	20.0	0	0	0	0	4.12
	Nilai Rerata											4.28

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kemampuan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman sekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, saya mampu bersikap adil dalam lingkungan kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,12(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kemampuan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,28(4) yang berarti setuju.

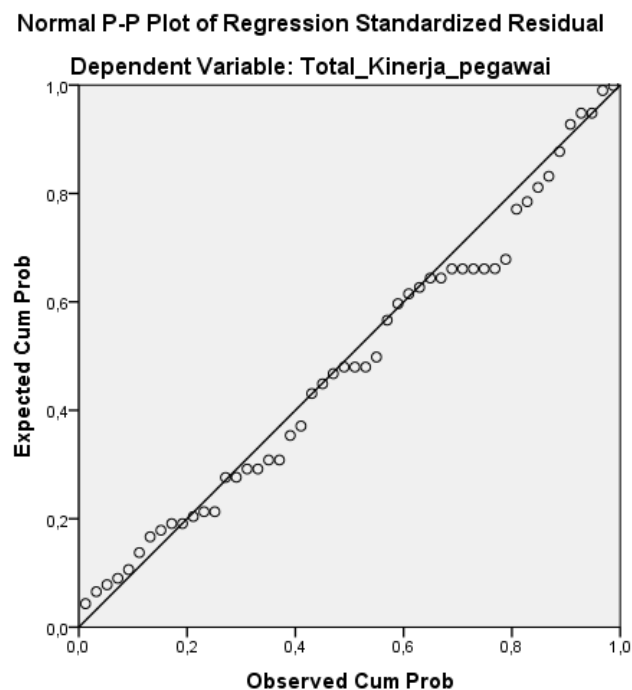
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

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 disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall 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 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Stres_Kerja	,519	1,926
	Total_Kemampuan_Kerja	,519	1,926

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

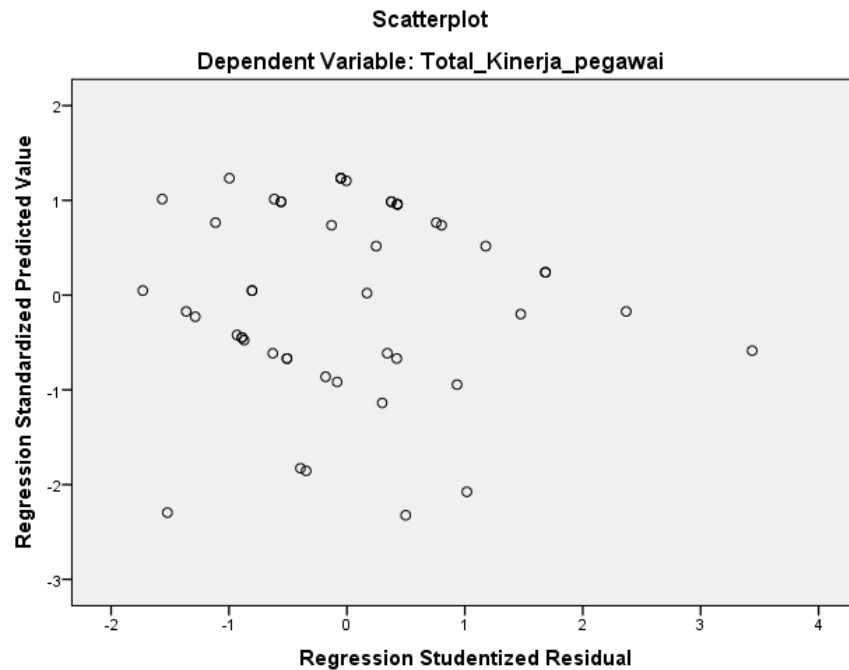
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor*(VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang 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 Pengujian Hipotesis

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

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,881	1,447		,609	,545
	Total_Stres_Kerja	-,458	,089	-,519	-5,117	,000
	Total Kemampuan Kerja	,407	,098	,420	4,142	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,881+(-0,458X_1)+0,407X_2+e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0=0,881$

Berarti apabila variabel stres kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 0,881.

b. Koefisien regresi $b_1=0,164$

Kepuasan kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,164. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,164 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2=-0,458$

Berdasarkan nilai koefisien variabel stres kerja (X_1) sebesar (-0,458) dengan nilai signifikan (0,000) terdapat hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan makna setiap kenaikan 1 satuan dari stres kerja akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai turun sebesar (-0,458).

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,407$

Kemampuan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,407. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kemampuan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,407 satuan.

1. Uji t (Parsial)

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

a. Stres Kerja (X_1)

Pada variabel stres kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (-5,117), Bila t_{hitung} ini dimutlakkan akan menjadi (5,117) sehingga diperoleh t_{hitung} (5,117) > t_{tabel} (2,012) maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya stres kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Di Dinas Pertanian kota Banda Aceh dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin meningkat stres kerja (X_1), semakin rendah kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

b. Kemampuan Kerja (X_2)

Pada variable kemampuan kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} (4,142) > t_{tabel} (2,012), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian kota

Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kemampuan kerja (X_2), 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) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh stres kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,665	2	83,332	70,046	,000 ^b
	Residual	55,915	47	1,190		
	Total	222,580	49			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Stres_Kerja

Sumber:Data primer(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $70,046 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,195 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) dan kemampuan kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian kota Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

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 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,738	1,091

a. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2018), 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 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,865. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara stres kerja (X₁) dan kemampuan kerja (X₂) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,749 atau 74,9%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel stres kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 74,9%, sedangkan 25,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian stres kerja mempunyai nilai koefesien regresi senilai (-0,458). Dengan melihat nilai koefesien tersebut diharpkan untuk kepala Dinas Pertanian Kota Banda Aceh sebaiknya dikurangin nilai koefesiennya karena nilai ini akan menurunkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Banda Aceh. Penurunan stres kerja dapat dilakukan dengan cara memperjelas tugas dan sasaran pada pekerjaan yang diberikan kepada pegawai supaya pegawai tidak mengalami stres dalam menyelesaikannya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Pertanian Kota Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan kerja kerja, seperti memperhatikan kemampuan kerja pegawai dalam proses

pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki. Hal ini dilakukan supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Banda Aceh..

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh stres kerja dan kemampuan kerja. semakin berkurangnya stres pegawai dan semakin meningkatnya kemampuan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Pertanian Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Banda Aceh.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Banda Aceh.
3. Stres kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

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

1. Disarankan bagi kepala Dinas Pertanian Kota Banda Aceh agar lebih memperhatikan stres kerja pegawai seperti memperjelas tugas dan sasaran pada pekerjaan yang diberikan kepada pegawai supaya pegawai tidak mengalami stres dalam menyelasikannya.
2. Disarankan untuk kepala Dinas Pertanian Kota Banda Aceh agar lebih memperhatikan kemampuan kerja pegawai dalam proses pengambilan

keputusan berdasarkan pengalaman kerja yang mereka miliki. Hal ini dilakukan supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Banda Aceh.

3. Disarankan untuk pegawai Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh agar lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.
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.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja journal*, 2(1).
- Chondro Rini, W. K. (2022). *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Dampaknya Pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)* *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 113-124.
- Dewi, L. P. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 32-38
- 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.
- 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).
- Ghozali, I. (2018). 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.
- 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.

- Iswara, I. M. (2021). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BAGIAN PELAYANAN UJI KENDARAAN BERMOTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN JOMBANG)* *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Jayanthi, M. S. D. (2018, January). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Forum Manajemen* (Vol. 16, No. 1, pp. 54-60).
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101-119.
- 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.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 34-46.
- Raintung, S. Y. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1).
- Rakhmad, S. (2021). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian a dan tipe kepribadian b pada karyawan CV. Magoewo group yogyakarta* *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 43-58.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Sanjaya, F. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 4-9.
- Sedarmayanti dan Hidayat, H. (2018). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.

- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastri, 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.
- 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 Kemampuan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Banda Aceh

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* ($\checkmark$) 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 dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan akurat/teliti					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Stres Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa mendapatkan tekanan karena adanya peran yang berlebihan					
2	Peran saya dalam 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 kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					

C. Kemampuan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai					
2	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja					
3	Saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman kerja secara baik-baik dan terbuka					
4	Saya mampu bersikap adil dalam lingkungan kerja saya					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

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

LAMPIRAN II TABULASI DATA

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

LAMPIRAN II TABULASI DATA

47	2	1	3	2	5	5	5	5	20	3	3	5	5	5	21	5	5	4	5	19
48	1	2	2	1	4	4	4	4	16	4	3	4	4	5	20	5	5	4	4	18
49	2	1	3	2	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	20
50	1	4	3	1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Status Penghasilan
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	70,0	70,0	70,0
	2	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	20,0	20,0	20,0
	2	18	36,0	36,0	56,0
	3	14	28,0	28,0	84,0
	4	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,0	6,0	6,0
	2	7	14,0	14,0	20,0
	3	34	68,0	68,0	88,0
	4	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,0	18,0	18,0
	2	14	28,0	28,0	46,0
	3	19	38,0	38,0	84,0
	4	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	26,0	26,0	26,0
	2	30	60,0	60,0	86,0
	3	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_pegawai_P1 Kinerja_pegawai_P2 Kinerja_pegawai_P3
Kinerja_pegawai_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_pegawa i_P1	Kinerja_pegawai _P2	Kinerja_pegawai _P3	Kinerja_pegawa i_P4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,60	4,38	4,40	4,40
Std. Deviation		,535	,753	,670	,728
Sum		230	219	220	220

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Kinerja_pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,0	2,0	2,0
	4	18	36,0	36,0	38,0
	5	31	62,0	62,0	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	15	30,0	30,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja_pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,0	10,0	10,0
	4	20	40,0	40,0	50,0
	5	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja_pegawai_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	

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.
```

		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		4,36	4,18	4,46	4,40	4,30
Std. Deviation		,693	,774	,676	,571	,735
Sum		218	209	223	220	215

Frequency Table

Stres_Kerja_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0
	4	20	40,0	52,0
	5	24	48,0	100,0
Total		50	100,0	

Stres_Kerja_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,0	22,0
	4	19	38,0	60,0
	5	20	40,0	100,0
Total		50	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Stres_Kerja_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	

Stres_Kerja_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	

Stres_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	19	38,0	38,0	54,0
	5	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kemampuan_Kerja_P1 Kemampuan_Kerja_P2 Kemampuan_Kerja_P3
Kemampuan_Kerja_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics					
		Kemampuan_K erja_P1	Kemampuan_K erja_P2	Kemampuan_K erja_P3	Kemampuan_K erja_P4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,40	4,38	4,22	4,12
Std. Deviation		,639	,753	,737	,718
Sum		220	219	211	206

Frequency Table

Kemampuan_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,0	8,0	8,0
	4	22	44,0	44,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kemampuan_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	15	30,0	30,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kemampuan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,0	18,0	18,0
	4	21	42,0	42,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kemampuan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20,0	20,0	20,0
	4	24	48,0	48,0	68,0
	5	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

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

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,796	,796	4

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
Kinerja_pegawai_P1	13,18	3,171	,570	,425	,768
Kinerja_pegawai_P2	13,40	2,245	,767	,757	,655
Kinerja_pegawai_P3	13,38	3,016	,463	,288	,812
Kinerja_pegawai_P4	13,38	2,485	,665	,708	,714

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
,736	,733	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
Stres_Kerja_P1	17,34	4,025	,483	,348	,696
Stres_Kerja_P2	17,52	3,969	,414	,280	,727
Stres_Kerja_P3	17,24	3,533	,730	,639	,599
Stres_Kerja_P4	17,30	4,827	,376	,346	,759
Stres_Kerja_P5	17,40	3,592	,615	,577	,642

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kemampuan_Kerja_P1 Kemampuan_Kerja_P2 Kemampuan_Kerja_P3
Kemampuan_Kerja_P4
/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
,773	,762	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
Kemampuan_Kerja_P1	12,72	3,838	,338	,293	,865
Kemampuan_Kerja_P2	12,74	2,360	,828	,717	,568
Kemampuan_Kerja_P3	12,90	2,541	,749	,661	,620
Kemampuan_Kerja_P4	13,00	2,980	,543	,465	,736

```
REGRESSION
/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_Kemampuan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,738	1,091

- a. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Stres_Kerja
- b. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,665	2	83,332	70,046	,000 ^b
	Residual	55,915	47	1,190		
	Total	222,580	49			

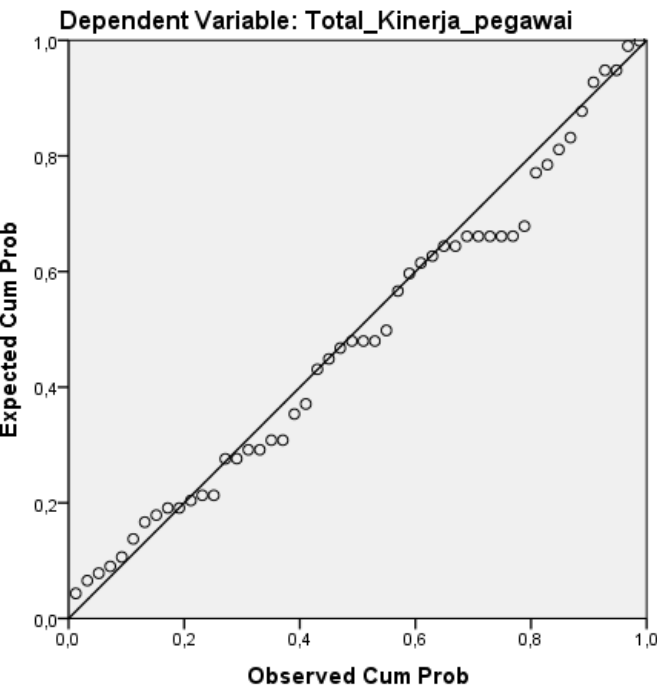
- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai
b. Predictors: (Constant), Total_Kemampuan_Kerja, Total_Stres_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,881	1,447		,609	,545		
	Total_Stres_Kerja	,458	,089	,519	5,117	,000	,519	1,926
	Total_Kemampuan_Kerja	,407	,098	,420	4,142	,000	,519	1,926

- a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

