

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, STRES KERJA, DAN
KEMAMPUAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT LEMBAGA WALI NANGGROE DI
ACEH BESAR**

SKRIPSI

OLEH:

SYARIFAH NASAIYAH PUTRO EMIL

NPM: 2202120125



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



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, 08 September 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SYARIFAH NASIYAH PUTRO EMIL
NPM : 2202120125

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI STRES KERJA DAN KEMAMPUAN
MENGUNAKAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT LEMBAGA WALI NANGGROE**

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

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
K: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM
NIK: 19870513 201306 2 001

Pembimbing II

Mimiasri, S.E., M.M
NIK: 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK: 19820911 201306 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, 08 September 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SYARIFAH NASIYAH PUTRO EMIL
NPM : 2202120125

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI STRES KERJA DAN KEMAMPUAN
MENGUNAKAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT LEMBAGA WALI NANGGROE**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 24 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Husnaina Malisa Safitri, B.M (Hons), M.M
NIK: 19870513 201306 2 001

Sekretaris

Mimiasri, S.E., M.M
NIK: 19840211 200802 1 001

Anggota

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Anggota

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK: 19730921 199901 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M

NIK: 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Stres Kerja, Dan Kemampuan Menggunakan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe Di Aceh Besar”. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya ke alam yang berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan berupa bimbingan, arahan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta penulis mami Arbaiyah dan waled Sayed Emil, Terima kasih atas segala kasih sayang, doa, dan pengorbanan yang tiada pernah berhenti. Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis, yang terus mendorong untuk tidak menyerah, bahkan disaat segalanya terasa berat. Tanpa kehadiran dan cinta tulus kalian, mungkin langkah ini tak akan pernah sampai sejauh ini. Terimakasih sudah

menjadi orang tua yang dapat mengatasi segala rintangan dan situasi kehidupan dunia yang berat ini. Terimakasih sudah menjadi orang tua yang teramat baik, sehat dan bahagia selalu babah mamah, love.

3. Untuk Aunty tercinta Cut Aja Muzita, SSTP, MPA yang telah menemani perjalanan penulis sejak awal hingga berhasil menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih Aunty atas segala kasih sayang, doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada pernah berhenti. Terima kasih banyak telah menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis, terutama atas bantuan biaya skripsi dan pembayaran uang semester akhir. Tanpa kehadiran, ketulusan, dan uluran tangan Aunty, mungkin langkah ini tak akan pernah sampai sejauh ini. Terima kasih karena selalu hadir sebagai tempat berbagi cerita, keluh kesah, suka maupun duka, serta senantiasa memberikan semangat dan motivasi di setiap proses yang penulis jalani. Terima kasih telah menjadi orang tua yang teramat baik bagi penulis. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan Aunty dengan rezeki yang berlipat, kesehatan, dan kebahagiaan selalu. Kebaikan Aunty akan selalu penulis ingat seumur hidup. Sehat dan bahagia selalu Aunty, love.

4. Untuk Adik Tersayang Sayed Saqif, Terima kasih telah menemani perjalanan kuliah Cutkak dari awal hingga akhir. Terima kasih untuk doa, dukungan, semangat, dan tempat berbagi suka maupun duka. Kehadiranmu adalah kekuatan terbesar Cutkak untuk tidak menyerah. Sehat dan bahagia selalu adikku sayang.

5. Bapak Dr. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ibu Dr. Zuraidah.,S.E,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons)., M.M selaku Pembimbing I dan Mimiasri, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, membimbing, serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
9. Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran demi penyempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
11. Pimpinan beserta seluruh pegawai Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar yang telah memberikan izin, bantuan, serta informasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
12. Sahabat, teman-teman seperjuangan, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan selama penyusunan skripsi ini.
13. Terakhir, Penulis juga ingin menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih kepada diri sendiri atas segala usaha, kesabaran, dan semangat yang

telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Perjalanan ini tidak selalu mudah, namun dengan tekad untuk terus belajar, bangkit dari setiap kesulitan, serta tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga setiap proses yang telah dilalui menjadi pengalaman yang berharga dan menjadi langkah awal untuk terus berkembang serta memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya. Semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak mendapat balasan dan dijadikan sebagai amal ibadah. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, Januari 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Kompetensi pegawai.....	14
2.1.3 Stress kerja.....	18
2.1.4 Kemampuan Menggunakan Teknologi.....	21
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	25
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.3.1 Hubungan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.3.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.3.3 Hubungan Kemampuan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.4 Kerangka Pemikiran.....	32
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.1.1 Tujuan Penelitian	35
3.1.2 Jenis Penelitian.....	35
3.1.3 Horizon Waktu.....	36
3.1.4 Unit Analisis	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	37

3.2.1 Populasi penelitian	37
3.2.2 Sampel	38
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.1 Sumber Data	39
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4 Definisi Operasional Variabel	42
3.5 Teknik Analisis Data	44
3.6 Pengujian Data	44
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	44
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	45
3.6 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.2 Hasil Pengujian Data	51
4.2.1 Uji Validitas	51
4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen	53
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.3 Analisis Deskriptif	57
4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
4.3.2 Variabel Kompetensi Pegawai (X1)	59
4.3.3 Variabel Stres Kerja (X2)	60
4.3.4 Variabel Kemampuan Menggunakan Teknologi (X3)	62
4.4 Pembahasan	63
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	66
4.4.3 Pembuktian Hipotesis	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, STRES KERJA, DAN
KEMAMPUAN MENGGUNAKAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT LEMBAGA WALI NANGGROE DI
ACEH BESAR**

SYARIFAH NASAIYAH PUTRO EMIL

NPM : 2202120125

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), M.M.

Pembimbing II : Mimiasri, S.E., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung efektivitas organisasi, terutama di tengah perkembangan teknologi dan meningkatnya tuntutan pekerjaan. Perbedaan tingkat kompetensi, tekanan kerja yang dialami pegawai, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi diperkirakan menjadi faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diharapkan menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan kemampuan menggunakan teknologi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut diperkirakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, mengelola stres kerja secara lebih efektif, serta memperkuat kemampuan penggunaan teknologi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kompetensi Pegawai, Stres Kerja, Kemampuan Menggunakan Teknologi, Kinerja Pegawai.*

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE, WORK STRESS,
AND TECHNOLOGY UTILIZATION ABILITY ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OF THE WALI NANGGROE
INSTITUTE IN ACEH BESAR**

SYARIFAH NASAIYAH PUTRO EMIL

NPM : 2202120125

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons)., M.M.

Pembimbing II : Mimiasri, S.E., M.M.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of employee competence, work stress, and the ability to use technology on employee performance at the Secretariat of the Wali Nanggroe Institution in Aceh Besar. The study is based on the need to improve human resource quality in supporting organizational effectiveness, particularly in response to technological advancements and increasing job demands. Differences in employees' competencies, the level of work stress they experience, and their ability to utilize technology are considered factors that may influence employee performance. This research employs a quantitative approach using an associative research design. Data are collected through questionnaires distributed to employees of the Secretariat of the Wali Nanggroe Institution in Aceh Besar. The data are analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The expected findings indicate that employee competence and the ability to use technology have a positive effect on employee performance, while work stress has a negative effect on employee performance. Simultaneously, these three independent variables are expected to have a significant influence on employee performance. The findings are expected to provide useful recommendations for the institution in improving employee competence, managing work stress effectively, and strengthening employees' technological capabilities to enhance overall performance.

Keywords: Employee Competence, Work Stress, Technology Utilization Ability, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Provinsi Aceh memiliki ikatan historis, kultural, dan politik yang kuat di ujung barat pulau Sumatera. Aceh adalah pusat perdagangan dan penyebaran Islam di Nusantara secara historis. Ini juga memiliki struktur kekerabatan dan adat, atau adat istiadat, yang masih memengaruhi kehidupan sosial. Setelah penyelesaian konflik yang panjang dan penandatanganan MoU Helsinki pada tahun 2005, Aceh memasuki fase otonomi khusus. Ini memungkinkan kelembagaan adat dan syariat Islam diatur dalam pemerintahan daerah. Pemulihan dan kemajuan ekonomi Aceh dalam beberapa tahun terakhir memerlukan pengelolaan identitas dan adat yang berkelanjutan agar pembangunan tetap berakar pada nilai-nilai lokal.

Lembaga adat Aceh adalah Lembaga Wali Nanggroe, atau disebut LWN. Di bawah prinsip-prinsip independen, lembaga ini berfungsi sebagai pemersatu masyarakat Aceh. Berdasarkan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Aceh (Lembaran Aceh Tahun 2016 Nomor 16), serta Peraturan Gubernur Aceh Nomor 130 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Keurukon Katibul Wali/Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe. Lembaga Struktural Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) dibentuk. Lembaga Wali Nanggroe juga memiliki

kewibawaan dan kewenangan untuk membina dan mengawasi penyelenggaraan kehidupan lembaga-lembaga adat, upacara-upacara adat, dan melaksanakan



penganugerahan gelar atau derajat kehormatan. Lembaga ini juga berfungsi untuk mempertahankan kehormatan, adat istiadat, tradisi sejarah, dan budaya Aceh.

Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe dikenal di Aceh sebagai Keurukon Katibul Wali / Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe merupakan unit administratif teknis yang mengelola operasional LWN menyusun program kerja, administrasi, kepegawaian, keuangan, dokumentasi kajian adat, serta fasilitasi persidangan atau musyawarah adat yang melibatkan Wali Nanggroe. Sekretariat ini tertuang dalam regulasi daerah dan renstra/renja LWN yang menegaskan fungsi penunjang pemerintahan provinsi serta program pelestarian adat dan dukungan administratif untuk tugas-tugas LWN. Peran sekretariat bersifat teknis namun krusial memastikan rekomendasi adat dan kebijakan berbasis kultur dapat disiapkan, didokumentasikan, dan diusulkan ke pemangku kebijakan lain.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena penghasilan pencapaian tujuan organisasi sangat di tentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya. Dalam konteks organisasi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintahan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor dari dalam diri individu dan lingkungan kerja. Kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, adalah salah satu faktor penting, pegawai dengan

kompetensi yang sesuai akan bekerja secara efektif dan efisien, sedangkan ketidaksesuaian kompetensi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Stres kerja juga memengaruhi kinerja. Stres bisa muncul dari beban kerja yang berat, tekanan waktu, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, stres yang tidak terkelola dengan baik dapat mengurangi konsentrasi dan motivasi, tetapi jika dikelola, dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Di era digital, kemampuan menggunakan teknologi juga penting. Pegawai harus dapat mengoperasikan perangkat dan aplikasi teknologi informasi untuk mendukung efisiensi administrasi. Rendahnya literasi teknologi dapat menghambat pelaksanaan tugas. Penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh kompetensi, stres kerja, dan kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan tersebut.

Fenomena pertama berhubungan dengan kompetensi pegawai. Kemampuan setiap pegawai dalam memahami tugas, menyelesaikan masalah, dan menjalankan pekerjaan belum sama. Sebagian pegawai sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, namun masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaannya. Perbedaan kemampuan ini dapat memengaruhi kelancaran pekerjaan dan berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal.

Fenomena kedua berkaitan dengan stres kerja. Dalam menjalankan tugas, pegawai dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi, target penyelesaian pekerjaan dalam waktu terbatas, serta tuntutan untuk bekerja dengan teliti.

Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengurangi konsentrasi, menurunkan semangat kerja, dan memengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena ketiga berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi. Saat ini, sebagian besar pekerjaan administrasi dilakukan dengan bantuan komputer dan aplikasi digital. Namun, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya menguasai penggunaan teknologi tersebut. Akibatnya, proses pengolahan data, penyusunan laporan, dan penyelesaian tugas menjadi lebih lambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan Kepala Bagian Umum Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar Ibu Cut Aja Muzita, SSTP, MPA pada tanggal 22 Mei 2026, diperoleh informasi bahwa secara umum pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian, seiring dengan

meningkatnya tuntutan pekerjaan dan perkembangan sistem kerja yang semakin dinamis, terdapat beberapa aspek yang perlu terus diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil wawancara responden menjelaskan bahwa setiap pegawai memiliki latar belakang pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang beragam. Keberagaman tersebut menjadi salah satu kekuatan organisasi, namun di sisi lain memerlukan upaya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan agar seluruh pegawai dapat menjalankan tugas secara optimal sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Selain itu, pada waktu-waktu tertentu terdapat peningkatan volume pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian dalam jangka waktu yang relatif singkat. Kondisi tersebut menuntut pegawai untuk mampu mengelola pekerjaan dengan baik agar target organisasi dapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi salah satu aspek yang penting dalam mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai.

Dari sisi teknologi, responden menyampaikan bahwa penerapan sistem kerja berbasis digital telah memberikan banyak kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, perkembangan teknologi yang berlangsung cukup cepat memerlukan proses adaptasi dan pembelajaran yang berkelanjutan agar seluruh pegawai dapat memanfaatkan teknologi secara maksimal dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Lebih lanjut, responden menjelaskan bahwa kompetensi pegawai, kondisi kerja yang kondusif, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi merupakan

faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Kompetensi Pegawai, Stres Kerja, dan Kemampuan Menggunakan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar**

Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna mendukung peningkatan efektivitas dan profesionalisme aparatur dalam menjalankan tugas kelembagaan secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Lembaga Wali Nanggroe?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Lembaga Wali Nanggroe?
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan menggunakan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel serupa instansi pemerintahan maupun organisasi lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya melalui pengembangan kompetensi, pengelolaan stres kerja, serta peningkatan kemampuan penggunaan teknologi.

a. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya kompetensi, pengelolaan stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi dalam meningkatkan kinerja individu.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup

Berdasarkan ruang lingkup yang telah ditetapkan, penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Penelitian ini hanya melibatkan seluruh pegawai sebagai responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, serta membatasi

pembahasan pada empat variabel utama, yaitu kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai. Dengan pembatasan tersebut, penelitian diharapkan lebih terarah, fokus, dan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan gambaran dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Firdaus et al. (2024) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mencerminkan tingkat produktivitas, ketelitian, dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu bekerja secara mandiri, memanfaatkan sumber daya dengan baik, dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan unsur penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Menurut Natalia et al. (2023), kinerja pegawai menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Kinerja yang baik ditandai dengan kemampuan pegawai dalam memenuhi target kerja, menjaga kualitas hasil pekerjaan, serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kemampuan individu.

Riwukore et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja

baik biasanya mampu menghasilkan pekerjaan yang rapi, cepat, dan sesuai target. Selain itu, pegawai yang mandiri juga cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tanpa banyak bergantung pada orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Rusdin dan Kurniawan (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien. Kinerja yang baik juga mencerminkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu menjadi perhatian utama setiap organisasi.

Silaen et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Selain itu, kinerja yang baik juga mencerminkan kesiapan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mendukung atau justru menghambat pegawai

dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi.

Menurut Riwukore et al. (2023), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah mencapai hasil kerja yang optimal. Rusdin dan Kurniawan (2022) menjelaskan bahwa kompetensi dan kemampuan menggunakan teknologi merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memahami pekerjaannya dan mampu memanfaatkan teknologi akan bekerja lebih cepat, tepat, dan efisien.

Menurut Natalia et al. (2023), kondisi psikologis seperti stres kerja juga memengaruhi kinerja. Pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebihan cenderung sulit berkonsentrasi dan kurang optimal dalam menyelesaikan tugas. Firdaus et al. (2024) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi dapat membantu pegawai meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Teknologi mempermudah proses kerja dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan.

Rizaldi et al. (2025) menjelaskan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Berdasarkan pendapat para peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kompetensi, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, faktor yang digunakan sebagai

variabel penelitian adalah kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi.

2.1.1.3 Indikator kinerja pegawai

Menurut Riwukore et al. (2023), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja menunjukkan seberapa baik pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target yang telah ditetapkan. Semakin baik hasil kerja yang dicapai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Riwukore et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui lima indikator berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja menunjukkan baik atau tidaknya hasil pekerjaan yang diselesaikan pegawai.

2. **Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu.

3. **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. **Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tepat dan hasil yang maksimal.

5. Kemandirian Kerja

Kemandirian kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain.

2.1.2 Kompetensi pegawai

2.1.2.1 Definisi Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang di dalam organisasi. Rizaldi et al. (2025) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan yang baik, keterampilan yang sesuai, serta sikap kerja yang positif cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat. Kompetensi yang baik membantu pegawai memahami pekerjaannya secara menyeluruh sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih maksimal. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Menurut Silaen et al. (2021), kompetensi berperan besar dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis, tetapi juga dari cara pegawai menyelesaikan masalah, bekerja sama, dan mengambil keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang baik mampu mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu modal utama bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Rusdin dan Kurniawan (2022) menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan kerja. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pegawai yang memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Selain itu, kompetensi juga membantu pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas pegawai dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.

Riwukore et al. (2023) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai menjadi dasar penting dalam membentuk perilaku kerja yang profesional. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu bekerja secara mandiri. Kompetensi juga memengaruhi cara pegawai berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh pada hasil kerja, tetapi juga pada sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Hijriah (2021) menyebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dan pemahaman kerja yang baik cenderung mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan sesuai kebutuhan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan kesalahan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai perlu menjadi perhatian organisasi agar pelayanan dan kinerja pegawai dapat terus meningkat.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan kemauan individu untuk terus belajar. Faktor-faktor tersebut menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif. Menurut Rizaldi et al. (2025), kompetensi pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan sikap kerja. Pegawai yang sering mengikuti pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang memadai umumnya memiliki kompetensi yang lebih baik.

Silaen et al. (2021) menjelaskan bahwa kemampuan kerja, pengetahuan, dan keterampilan teknis merupakan faktor utama dalam membentuk kompetensi pegawai. Semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan, maka semakin baik kompetensi pegawai. Menurut Hijriah (2021), kompetensi dipengaruhi oleh pendidikan formal, pelatihan, dan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki semangat belajar yang tinggi cenderung lebih cepat meningkatkan kemampuannya.

Riwukore et al. (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi, kesempatan belajar, dan pengalaman kerja juga berperan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, dan dukungan organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi Pegawai

Menurut Rizaldi et al. (2025), kompetensi pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Kompetensi ini mencerminkan sejauh mana pegawai mampu memahami pekerjaan, memiliki keterampilan yang sesuai, serta menunjukkan sikap kerja yang baik dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik umumnya lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan sesuai dengan harapan organisasi. Selain pendapat Rizaldi et al. (2025), Silaen, Simanjuntak, dan Sitorus (2021) juga menjelaskan bahwa kompetensi pegawai tercermin dari pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan menyelesaikan masalah, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Rizaldi et al. (2025) menjelaskan bahwa kompetensi pegawai dapat dilihat melalui lima indikator berikut:

1. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja adalah pemahaman pegawai mengenai tugas, fungsi, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan.

2. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah kemampuan teknis pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan efisien.

3. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah perilaku pegawai dalam bekerja yang mencerminkan kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen terhadap pekerjaan.

4. Kemampuan Menyelesaikan Masalah

Kemampuan menyelesaikan masalah adalah kemampuan pegawai dalam mengenali hambatan kerja serta mencari solusi yang tepat dalam menyelesaikan tugas.

5. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja adalah kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

2.1.3 Stress kerja

2.1.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang sering muncul ketika pegawai menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Wulandari dan Modjo (2023) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa pegawai yang mengalami stres cenderung sulit berkonsentrasi, mudah lelah, dan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan hasil kerja menjadi kurang maksimal dan produktivitas menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Menurut Octasylya (2023), stres kerja muncul karena adanya tekanan yang berasal dari beban kerja, tuntutan waktu, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai yang bekerja di bawah tekanan tinggi cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental. Akibatnya, pegawai menjadi kurang bersemangat dalam bekerja dan lebih mudah melakukan

kesalahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Silvi dan Andani (2024) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas kerja pegawai. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa pegawai yang mengalami stres berlebihan cenderung mengalami penurunan semangat kerja, kurang disiplin, dan sulit menjaga kualitas hasil pekerjaannya. Selain itu, stres kerja juga dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan. Penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja perlu dikendalikan agar tidak mengganggu kinerja pegawai.

Natalia et al. (2023) menyatakan bahwa stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa tugas yang diberikan terlalu berat, maka akan muncul tekanan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka pegawai akan mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Gumilar et al. (2024) menjelaskan bahwa stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif, tetapi dapat juga memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih fokus. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa stres dalam tingkat tertentu dapat membantu pegawai menjadi lebih waspada dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, jika stres terlalu tinggi dan berlangsung lama, maka dampaknya akan menurunkan kinerja. Penelitian ini

menunjukkan bahwa stres kerja perlu dikelola dengan baik agar tetap berada pada tingkat yang wajar dan tidak merugikan pegawai maupun organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja muncul ketika pegawai menghadapi tekanan yang melebihi kemampuan mereka dalam mengatasinya. Tingkat stres kerja dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan maupun lingkungan kerja. Menurut Octasyilva (2023), stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Wulandari dan Modjo (2023) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, hubungan kerja yang kurang harmonis, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat meningkatkan stres kerja. Menurut Natalia et al. (2023), ketidakseimbangan antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan merupakan penyebab utama munculnya stres. Gumilar et al. (2024) menyatakan bahwa kondisi fisik tempat kerja, tekanan psikologis, dan beban administrasi juga dapat memicu stres kerja.

Berdasarkan pendapat para peneliti, stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, dukungan atasan, dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.3.3 Indikator stres kerja

Menurut Octasyilva (2023), stres kerja adalah kondisi tekanan yang dirasakan pegawai ketika tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, baik secara fisik maupun mental. Kondisi ini biasanya muncul saat pegawai menghadapi pekerjaan yang banyak, waktu yang terbatas, atau situasi kerja yang kurang nyaman. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan semangat kerja, dan memengaruhi hasil pekerjaan. Pendapat tersebut

diperkuat oleh Wicaksono dan Liana (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja, tekanan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan munculnya stres kerja pada pegawai. Octasyilva (2023) menyebutkan bahwa stres kerja dapat diukur melalui lima indikator berikut:

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu.

2. Tekanan Waktu

Tekanan waktu menunjukkan kondisi ketika pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas.

3. Tekanan Mental

Tekanan mental adalah tekanan psikologis yang dirasakan pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang cukup berat.

4. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksepahaman atau perbedaan pendapat yang terjadi di lingkungan kerja.

5. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah situasi di tempat kerja, baik secara fisik maupun suasana kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan pegawai.

2.1.4 Kemampuan Menggunakan Teknologi

2.1.4.1 Definisi Kemampuan Menggunakan Teknologi

Kemampuan menggunakan teknologi menjadi salah satu kebutuhan penting dalam dunia kerja saat ini. Rusdin dan Kurniawan (2022) menjelaskan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi berpengaruh positif

terhadap kinerja. Pegawai yang mampu mengoperasikan perangkat kerja dan aplikasi digital dengan baik cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penggunaan teknologi juga membantu pegawai bekerja lebih efisien dan mengurangi kesalahan dalam proses kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Silaen et al. (2021), kemampuan menggunakan teknologi menjadi bagian penting dari kemampuan kerja pegawai. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem kerja modern. Penggunaan teknologi membantu pegawai dalam mengolah data, menyusun laporan, dan menyelesaikan pekerjaan administratif dengan lebih cepat. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan teknologi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Riwukore et al. (2023) menyatakan bahwa kemampuan teknologi membantu pegawai bekerja lebih produktif dan adaptif. Penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai yang mampu menggunakan teknologi dengan baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan sistem kerja dan tuntutan organisasi. Selain itu, kemampuan teknologi juga mempermudah koordinasi dan komunikasi antarpegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan menggunakan teknologi berperan penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan.

Agustina (2022) menjelaskan bahwa kemampuan menggunakan teknologi sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan efisien. Penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dapat

mempercepat proses administrasi dan mempermudah akses informasi yang dibutuhkan dalam bekerja. Pegawai yang terbiasa menggunakan teknologi juga cenderung lebih mandiri dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, kemampuan teknologi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Firdaus et al. (2024) menyebutkan bahwa kemampuan menggunakan teknologi dapat membantu pegawai mengurangi hambatan kerja, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan kecepatan dan ketelitian. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa pegawai yang menguasai teknologi lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan efisien. Selain itu, penggunaan teknologi juga membantu meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kemampuan teknologi memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Teknologi

Kemampuan menggunakan teknologi dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman, pelatihan, dan kesiapan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

Menurut Rusdin dan Kurniawan (2022), kemampuan teknologi dipengaruhi oleh penguasaan perangkat kerja, pemahaman sistem digital, dan pengalaman menggunakan aplikasi.

Agustina (2022) menjelaskan bahwa pelatihan teknologi, ketersediaan fasilitas, dan kemauan belajar menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan teknologi pegawai. Menurut Firdaus et al. (2024), dukungan

organisasi, kualitas infrastruktur teknologi, dan frekuensi penggunaan teknologi sangat memengaruhi kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi.

Rahman (2024) menyatakan bahwa kemampuan teknologi juga dipengaruhi oleh adaptasi terhadap perubahan dan kepercayaan diri dalam menggunakan perangkat digital. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan menggunakan teknologi dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman, fasilitas kerja, dukungan organisasi, dan kemauan untuk belajar.

2.1.4.3 Indikator kemampuan menggunakan teknologi

Menurut Rusdin dan Kurniawan (2022), kemampuan menggunakan teknologi adalah kemampuan pegawai dalam memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan ini penting karena penggunaan teknologi dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, cepat, dan efisien. Pegawai yang mampu menggunakan teknologi dengan baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja modern. Selain Rusdin dan Kurniawan (2022), Firdaus et al. (2024) menjelaskan bahwa kemampuan menggunakan teknologi mencakup penguasaan perangkat digital, pemahaman sistem kerja berbasis teknologi, kemampuan mengoperasikan aplikasi kerja, adaptasi terhadap teknologi baru, dan pemanfaatan teknologi dalam mendukung pekerjaan. Rusdin dan Kurniawan (2022) menjelaskan bahwa kemampuan menggunakan teknologi dapat dilihat melalui lima indikator berikut:

1. Penguasaan Perangkat Kerja

Penguasaan perangkat kerja adalah kemampuan pegawai dalam menggunakan alat kerja berbasis teknologi, seperti komputer, laptop, dan perangkat digital lainnya.

2. Pemahaman Sistem Kerja Digital

Pemahaman sistem kerja digital menunjukkan kemampuan pegawai dalam memahami sistem kerja yang menggunakan teknologi.

3. Kemampuan Mengoperasikan Aplikasi Kerj

Kemampuan mengoperasikan aplikasi kerja adalah kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

4. Adaptasi terhadap Teknologi Baru

Adaptasi terhadap teknologi baru adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang terus berubah.

5. Pemanfaatan Teknologi dalam Pekerjaan

Pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan menunjukkan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi secara maksimal untuk mempermudah pekerjaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi, Saputra, dan Lestari (2025) membahas pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai target. Penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi yang baik membantu pegawai memahami

tugas secara lebih jelas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang lebih optimal. Temuan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan karena menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Silvi dan Andani (2024) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan melihat dampaknya terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas kerja, kedisiplinan, dan ketepatan waktu pegawai. Pegawai yang mengalami stres berlebihan cenderung merasa terbebani, kurang bersemangat, dan sulit mempertahankan hasil kerja yang optimal. Penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja yang tidak terkendali dapat berdampak langsung pada menurunnya kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian ini karena menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada lingkungan kerja pemerintahan.

Wulandari dan Modjo (2023) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebihan cenderung sulit berkonsentrasi, cepat lelah, dan kurang fokus dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menyebabkan hasil kerja menjadi kurang maksimal dan produktivitas menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan

penelitian ini karena stres kerja juga menjadi salah satu variabel yang diduga memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe.

Rusdin dan Kurniawan (2022) meneliti hubungan kemampuan menggunakan teknologi dengan kinerja pegawai di era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja. Pegawai yang mampu mengoperasikan perangkat digital dan aplikasi kerja dengan baik cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, lebih teliti dalam pengolahan data, dan lebih efisien dalam menjalankan tugas administratif. Penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan teknologi sangat dibutuhkan dalam mendukung efektivitas kerja pegawai, terutama pada instansi yang mulai menerapkan sistem kerja berbasis digital. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan karena kemampuan menggunakan teknologi juga menjadi variabel penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Silaen, Simanjuntak, dan Sitorus (2021) meneliti pengaruh kompetensi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan output yang berkualitas. Penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi kemampuan individu yang saling mendukung. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian

sekarang karena sama-sama menempatkan kompetensi sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama peneliti, (Tahun)	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Rizaldi, Saputra, & Lestari (2025)	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.	Sama-sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.	Penelitian terdahulu hanya meneliti kompetensi terhadap kinerja, sedangkan penelitian ini menambahkan stres kerja dan kemampuan menggunakan teknologi sebagai variabel tambahan.
2	Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Silvi & Andani (2024)	Metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan juga menurunkan kepuasan kerja.	Sama-sama meneliti stres kerja terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama meneliti stres kerja terhadap kinerja pegawai.
3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik Wulandari &	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi	Sama-sama meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.	Penelitian terdahulu hanya fokus pada stres kerja, sedangkan penelitian ini menggabungkan

	Modjo (2023)	penyebaran kuesioner kepada pegawai dan dianalisis menggunakan regresi sederhana.	stres kerja, maka semakin menurun kinerja pegawai.		stres kerja dengan kompetensi dan kemampuan teknologi.
4	Kompetensi, Kemampuan Teknologi, dan Kinerja Pegawai di Era Digital Rusdin & Kurniawan (2022)	Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan menggunakan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik cenderung bekerja lebih efektif dan efisien.	Sama-sama membahas kemampuan menggunakan teknologi dan kinerja pegawai.	Penelitian terdahulu meneliti pada organisasi umum di era digital, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe.
5	Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Silaen, Simanjuntak, & Sitorus (2021)	Metode kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama meneliti kompetensi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi dan kemampuan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan kompetensi, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai memiliki kaitan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kemampuan menyelesaikan masalah, dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik biasanya lebih memahami pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih tepat dan efisien.

Menurut Rizaldi et al. (2025), kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal serupa juga dijelaskan oleh Silaen et al. (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi yang tinggi akan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa kompetensi pegawai memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan pegawai ketika tuntutan pekerjaan dianggap terlalu berat. Tekanan ini dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental, sehingga pegawai menjadi kurang fokus dan kurang bersemangat dalam bekerja. Jika kondisi ini berlangsung terus-menerus, maka hasil kerja

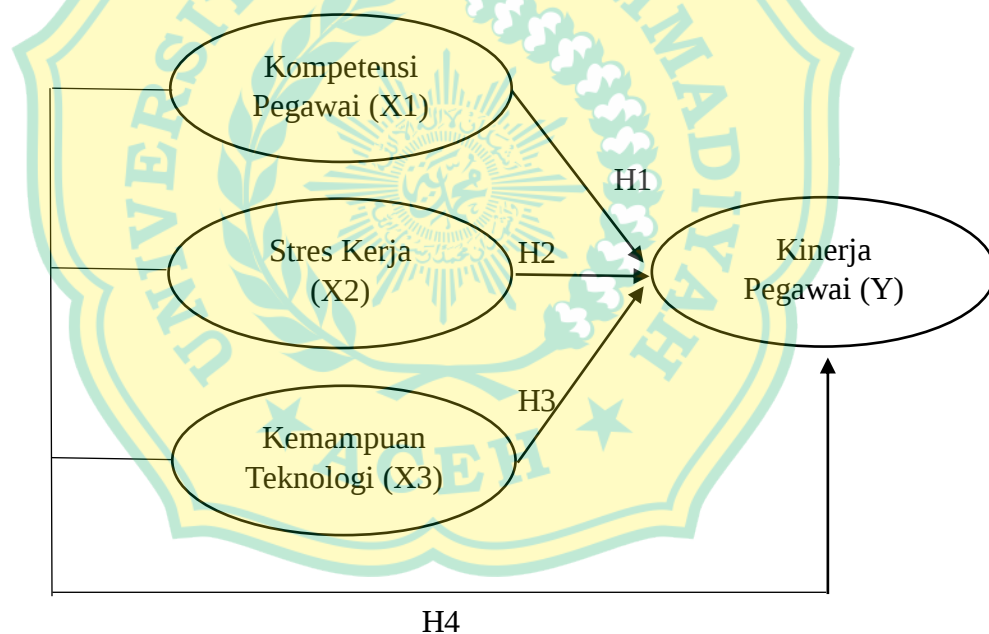
pegawai dapat menurun. Menurut Wulandari dan Modjo (2023), stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami tingkat stres tinggi umumnya lebih cepat merasa lelah, sulit berkonsentrasi, dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendapat ini juga diperkuat oleh Silvi dan Andani (2024), yang menjelaskan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

2.3.3 Hubungan Kemampuan Teknologi terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan menggunakan teknologi adalah kemampuan pegawai dalam mengoperasikan dan memanfaatkan perangkat digital untuk mendukung pekerjaan. Dalam lingkungan kerja modern, teknologi membantu pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, lebih akurat, dan lebih efisien. Menurut Rusdin dan Kurniawan (2022), kemampuan menggunakan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menguasai penggunaan komputer dan aplikasi kerja cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Penelitian Firdaus et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, kemampuan menggunakan teknologi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi. Kompetensi pegawai dan kemampuan menggunakan teknologi diduga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja diduga memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizaldi et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.



Sumber: Diadaptasi dari Rizaldi et al. (2025), Wulandari dan Modjo (2023), Rusdin dan Kurniawan (2022), serta dikembangkan oleh peneliti (2026).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan peneliti mengenai hubungan antara variabel dalam penelitian, yang nantinya akan diuji kebenarannya.

melalui pengolahan data. Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Menurut Rizaldi et al. (2025), kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar.
- H2: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar.
- H3: Diduga Kemampuan menggunakan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar.
- H4: Diduga Kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara statistik. Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan menggunakan teknologi (X3) berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar, dengan fokus pada pegawai sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam suatu penelitian adalah untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti. Tujuan penelitian menjadi arah utama dalam pelaksanaan penelitian karena menentukan fokus yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Melalui tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis dengan metode statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai secara terukur. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau

pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan menggunakan teknologi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu merupakan rentang periode yang digunakan untuk melaksanakan penelitian sekaligus mengumpulkan dan menganalisis data penelitian ini dilakukan pada periode April 2026 sampai Juli 2026. Adapun rincian kegiatan selama rentang waktu tersebut dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Keterangan	April	Mei	Juni	juli	Agustus
1	Pengajuan Judul Skripsi					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar					
4	Pengolahan Data					
5	Penyusunan Skripsi					
6	Bimbingan Skripsi					
7	Ujian Komprehensif / Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Unit analisis merupakan subjek yang menjadi sumber data dalam penelitian. Pemilihan individu sebagai

unit analisis didasarkan pada fokus penelitian yang menilai kompetensi, tingkat stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai secara langsung pada masing-masing pegawai. Dengan demikian, data yang diperoleh akan lebih relevan karena berasal langsung dari responden yang mengalami dan menjalankan aktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang menjadi sasaran dalam penelitian. Populasi digunakan sebagai sumber data utama karena di dalamnya terdapat karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe yang berjumlah 80 orang pegawai. Jumlah tersebut terdiri dari beberapa bagian kerja yang memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda dalam mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi. Seluruh pegawai dijadikan populasi karena dianggap mampu memberikan informasi yang sesuai dengan variabel penelitian, yaitu kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Umum	42 Orang
2	Rumah Tangga Protokol	8 Orang
3	Humas	11 Orang
4	Hukum	8 Orang
5	Program dan Keuangan	11 Orang
	Total	80 Orang

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan subjek penelitian. Penggunaan sampel bertujuan agar proses penelitian dapat dilakukan dengan lebih efektif tanpa mengurangi ketepatan hasil penelitian. Menurut Arikunto (2021), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel yang digunakan harus mampu menggambarkan kondisi populasi yang sebenarnya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dapat dijadikan responden. Menurut Sugiyono (2022), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu,

seluruh pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 80 pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh lebih akurat karena seluruh anggota populasi terlibat langsung sebagai responden, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data merupakan segala informasi yang diperoleh peneliti untuk mendukung pelaksanaan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian harus sesuai dengan kebutuhan agar hasil penelitian dapat menjawab rumusan masalah secara tepat. Menurut Sugiyono (2022), sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama atau responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar melalui wawancara. Data ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai. Data primer dipilih karena mampu memberikan informasi secara langsung sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

Sementara itu, data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari sumber tidak langsung, seperti dokumen, arsip, buku, jurnal, dan laporan yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung landasan teori, memperkuat hasil penelitian, serta melengkapi informasi yang dibutuhkan peneliti. Data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, literatur ilmiah, jurnal penelitian terdahulu, serta referensi lain yang relevan dengan topik penelitian.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang tepat akan membantu peneliti mendapatkan informasi yang akurat dan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden yang dianggap mengetahui kondisi organisasi dan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2022), wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi secara lebih mendalam dari narasumber. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada salah satu pimpinan pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar untuk memperoleh informasi awal mengenai kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai. Hasil wawancara digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat fenomena penelitian.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama dalam penelitian ini karena mampu memperoleh data secara langsung dari responden dalam jumlah yang lebih banyak. Kuesioner yang digunakan berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai. Responden diminta memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Penggunaan kuesioner dipilih karena lebih efisien, mudah diolah, dan sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian.

Selain wawancara dan kuesioner, penelitian ini juga menggunakan dokumentasi. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui dokumen atau arsip yang berkaitan dengan penelitian. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti jumlah pegawai, struktur organisasi, profil instansi, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Teknik dokumentasi membantu peneliti dalam melengkapi data yang tidak diperoleh melalui observasi dan kuesioner.

Dengan demikian, sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut digunakan agar data yang diperoleh lebih lengkap, akurat, dan mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan singkat mengenai variabel penelitian agar dapat diukur secara jelas melalui indikator. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan menggunakan teknologi (X3), serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Masing-masing variabel dijelaskan melalui indikator agar memudahkan pengukuran dalam penelitian.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target, standar, dan tujuan organisasi. Variabel ini menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Riwukore et al. (2023)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Kemandirian kerja	1-5	Likert	A1-A5
2	Kompetensi Pegawai (X1)	Kompetensi pegawai adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat, efektif, dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Variabel ini menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki kemampuan kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Rizaldi et al. (2025)	1. Pengetahuan kerja 2. Keterampilan kerja 3. Sikap kerja 4. Kemampuan menyelesaikan masalah 5. Tanggung jawab kerja	1-5	Likert	B1-B5

3	Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah kondisi tekanan yang dirasakan pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, baik secara fisik maupun mental, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan dan hasil kerja pegawai. Octasyva (2023)	1. Beban kerja 2. Tekanan waktu 3. Tekanan mental 4. Konflik kerja 5. Kondisi lingkungan kerja	1-5	Likert	C1-C5
4	Kemampuan Teknologi (X3)	Kemampuan menggunakan teknologi adalah kemampuan pegawai dalam memahami, mengoperasikan, dan memanfaatkan teknologi kerja untuk mendukung penyelesaian tugas secara lebih cepat, mudah, dan efisien. Rusdin dan Kurniawan (2022)	1. Penguasaan perangkat kerja 2. Pemahaman sistem kerja digital 3. Kemampuan mengoperasikan aplikasi kerja 4. Adaptasi terhadap teknologi baru 5. Pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan	1-5	Likert	D1-D5

3.4.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2022), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Melalui skala ini, setiap pernyataan dalam kuesioner diberi beberapa alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan responden.

Adapun penilaian pada setiap alternatif jawaban menggunakan skala Likert lima tingkat sebagai berikut.

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Penelitian

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pemberian skor tersebut digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan diolah menggunakan aplikasi statistik untuk mengetahui pengaruh antarvariabel dalam penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data penelitian agar dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Analisis dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan aplikasi statistik.

Tahapan analisis meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak dipakai. Instrumen penelitian yang baik harus mampu

mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dikatakan valid apabila mampu menggambarkan variabel yang hendak diukur. Menurut Ghazali (2021), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika nilai korelasi item lebih besar dari nilai r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Menurut Ghazali (2021), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi agar model yang digunakan memenuhi syarat statistik. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data layak dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dalam penelitian kuantitatif

seharusnya memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2021), uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan yang terlalu tinggi antar variabel bebas. Menurut Ghazali (2021), tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terjadi perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan menggunakan teknologi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut

Sugiyono (2022), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b^1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1 = Kompetensi Pegawai

X2 = Stres Kerja

X3 = Kemampuan Menggunakan Teknologi

e = Error

3.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak.

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri. Menurut Ghozali (2021), uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel

- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2022), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan tahapan tersebut, analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi, hingga pengujian hipotesis. Teknik ini digunakan agar hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang akurat mengenai pengaruh kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar, yaitu perangkat pendukung yang bertugas memberikan pelayanan administrasi dan teknis bagi Lembaga Wali Nanggroe. Keberadaan sekretariat ini berperan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas Lembaga Wali Nanggroe melalui pengelolaan administrasi, kepegawaian, keuangan, hubungan masyarakat, serta penyusunan program kerja. Sebagai salah satu instansi pemerintah di Aceh, Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten, mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta dapat mengelola tekanan kerja agar pelaksanaan tugas berjalan secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pegawai Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe yang berjumlah 80 orang. Seluruh pegawai dijadikan responden penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk memberikan informasi mengenai kompetensi pegawai, stres kerja, kemampuan menggunakan teknologi, dan kinerja pegawai.

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai identitas pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kondisi responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar yang berjumlah 80 orang.

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, gaji. Penyajian karakteristik tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki - laki	38	47,5
	b. Perempuan	42	52,5
Total		80	100
2	Usia		
	a. 20-30 Tahun	33	41,3
	b. 31-40 Tahun	29	36,3
	c. 41-50 Tahun	13	16,3
	d. >50 Tahun	5	6,3
Total		80	100,0
3	Gaji		
	a. <3.000.000	39	48,8
	b. 3.000.000 - 4.999.999	26	32,5
	c. 5.000.000 - 6.999.999	12	15,0
	d. 7.000.000 - 8.999.999	1	1,3
	e. >9.000.000	2	2,5
Total		80	100,0

Sumber : Data Primer 2026 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat gaji. Dari 80 responden, pegawai perempuan berjumlah 42 orang (52,5%), sedangkan pegawai laki-laki sebanyak 38 orang (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan laki-laki.

Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 33 orang (41,3%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 29 orang (36,3%), usia 41–50 tahun sebanyak 13 orang (16,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (6,3%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif.

Berdasarkan tingkat gaji, sebagian besar responden memiliki penghasilan kurang dari Rp3.000.000, yaitu sebanyak 39 orang (48,8%). Selanjutnya, responden dengan gaji Rp3.000.000–Rp4.999.999 berjumlah 26 orang (32,5%), gaji Rp5.000.000–Rp6.999.999 sebanyak 12 orang (15,0%), gaji Rp7.000.000–Rp8.999.999 sebanyak 1 orang (1,3%), dan gaji di atas Rp9.000.000 sebanyak 2 orang (2,5%). Secara umum, karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh pegawai usia produktif dengan komposisi jenis kelamin yang relatif seimbang dan tingkat penghasilan yang bervariasi.

4.2 Hasil Pengujian Data

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* yang diolah melalui program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Uji validitas bertujuan untuk

mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, nilai r tabel sebesar 0,220 ($n = 80$). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r -tabel (N=80)	Keterangan
1	A1	0,713	0,2199	Valid
2	A2	0,866	0,2199	Valid
3	A3	0,892	0,2199	Valid
4	A4	0,909	0,2199	Valid
5	A5	0,909	0,2199	Valid
6	B1	0,880	0,2199	Valid
7	B2	0,865	0,2199	Valid
8	B3	0,774	0,2199	Valid
9	B4	0,879	0,2199	Valid
10	B5	0,855	0,2199	Valid
11	C1	0,760	0,2199	Valid
12	C2	0,865	0,2199	Valid
13	C3	0,834	0,2199	Valid
14	C4	0,857	0,2199	Valid
15	C5	0,804	0,2199	Valid
16	D1	0,808	0,2199	Valid
17	D2	0,827	0,2199	Valid
18	D3	0,705	0,2199	Valid
19	D4	0,727	0,2199	Valid
20	D5	0,595	0,2199	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), kemampuan menggunakan teknologi (X3), dan kinerja pegawai (Y) Seluruh item pernyataan pada variabel Y memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,219) dengan nilai signifikansi $<0,001$ ($<0,05$). Dengan demikian seluruh item dinyatakan valid., seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Oleh karena itu, instrumen penelitian telah mampu mengukur masing-masing variabel sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner. Untuk menguji reliabilitas atau kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 26. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel di bawah ini

Tabel 4. 3
Hasil Uji Reabilitas

No.	Nama Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,907	Reliabel
2	Kompetensi Pegawai (X1)	5	0,903	Reliabel
3	Stres Kerja (X2)	5	0,876	Reliabel
4	Kemampuan Teknologi (X3)	5	0,85	Reliabel

Sumber : *Data Primer 2026 (Diolah)*

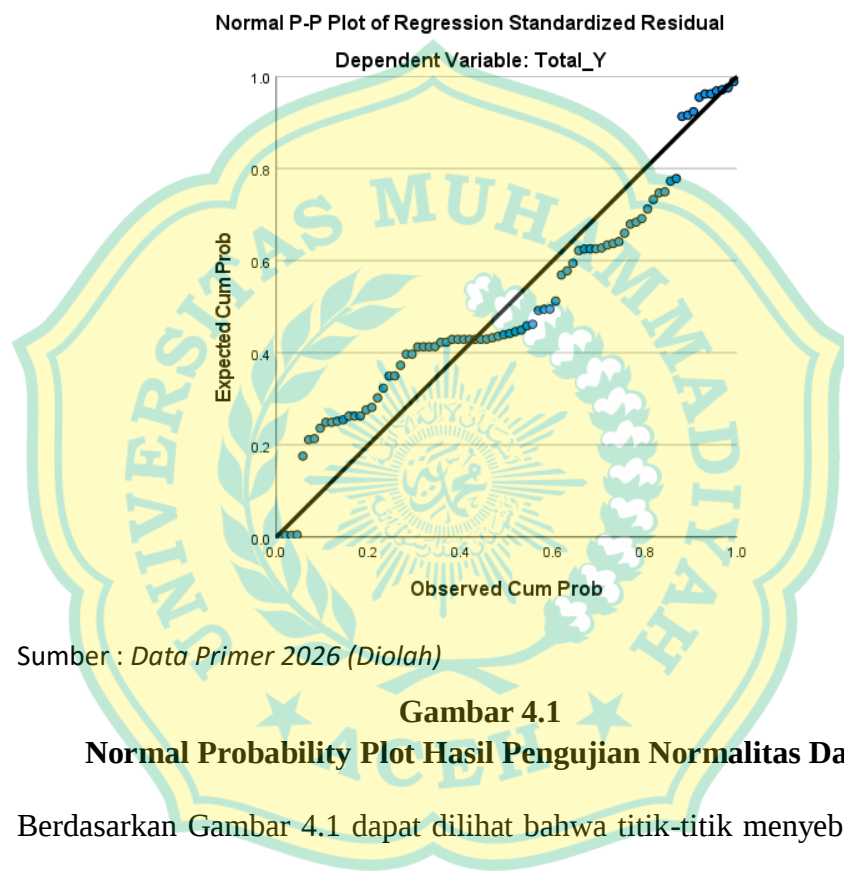
Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907, Kompetensi Pegawai (X1) sebesar 0,874, Stres Kerja (X2) sebesar 0,947, dan Kemampuan Menggunakan Teknologi (X3) sebesar 0,850. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Karena peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Masing-masing hasil pengujian tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Histogram, Normal P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Data Primer 2026 (Diolah)

Gambar 4.1
Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan

4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kolerasi antara variabel independen. Regresi linier berganda yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Pada SPSS, hal ini dapat terdeteksi dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4. 3
Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Masing-Masing Variabel
Hasil Uji Multikonearitas

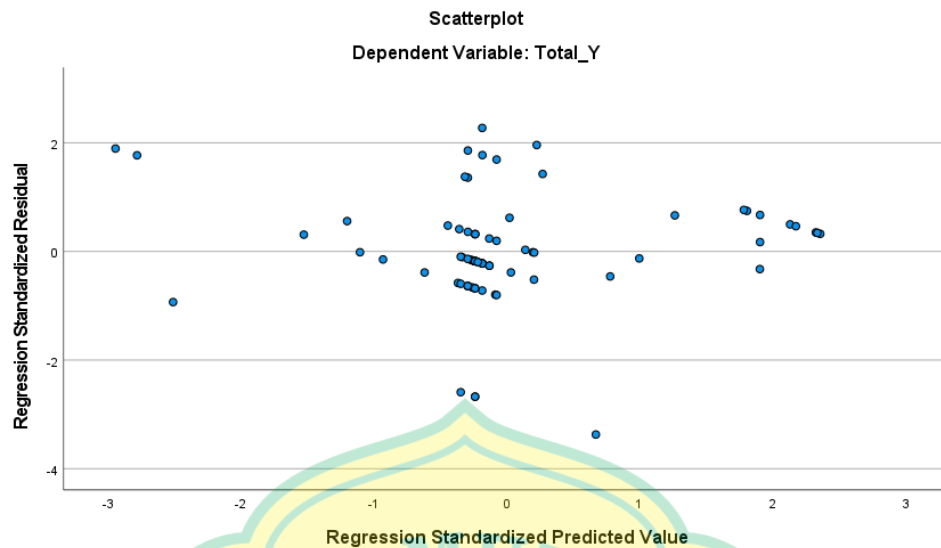
No.	Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1.	Kompetensi Pegawai (X1)	0,675	1,481	Non Multikonearitas
2.	Stres Kerja (X2)	0,701	1,427	Non Multikonearitas
3.	Kemampuan Teknologi (X3)	0,957	1,045	Non Multikonearitas

Sumber : Data Primer 2026 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk ketiga variabel independen yaitu Total_X1 sebesar 0,675, Total_X2 sebesar 0,701, dan Total_X3 sebesar 0,957, dimana seluruhnya $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF masing-masing variabel adalah Total_X1 sebesar 1,481, Total_X2 sebesar 1,427, dan Total_X3 sebesar 1,045, dimana seluruhnya < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini, sehingga model layak untuk digunakan. variabel independen dalam model regresi ini, sehingga model regresi layak digunakan.

4.2.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari nilai residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan *Scatterplot* dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 26. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut:



Sumber : *Data Primer 2026 (Diolah)*

Gambar 4.1
Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk memprediksi variabel Y berdasarkan variabel X.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai dengan kuesioner yang telah digunakan dalam pengumpulan data penelitian, Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan 5 indikator menurut Riwukore et al. (2023) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian kerja. Hasil tanggapan 80 pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik (Kualitas kerja)	0	0	0	0	3	3,80	38	47,5	39	48,8	4,45
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target (Kuantitas kerja)	0	0	0	0	5	6,30	41	51,2	34	42,5	4,36
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Ketepatan waktu)	0	0	1,3	8,00	10	42,00	52,5	29,0	36,3	4,23	4,23
4.	Saya bekerja secara efektif dalam menjalankan tugas (Efektivitas kerja)	0	0	1	1,30	6	7,50	39	48,8	34	42,5	4,32
5.	Saya mampu bekerja mandiri tanpa bergantung orang lain (Kemandirian kerja)	0	0	0	0	7	8,80	40	50,0	33	41,3	4,32
Rerata												4,34

Sumber : Data Primer 2026 (Diolah)

Secara keseluruhan, kinerja pegawai dinilai sudah sangat baik dengan rata-rata 4,34 kategori sangat setuju. Indikator tertinggi ada pada kualitas kerja 4,45, artinya pegawai merasa hasil kerjanya sudah sesuai standar. Ini sejalan dengan tugas di Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe yang menuntut ketelitian.

Sumber : *Data Primer 2026 (Diolah)*

Nilai rata-rata kompetensi pegawai sebesar 4,31 termasuk kategori tinggi. Artinya pegawai merasa memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang baik dalam bekerja. Indikator tanggung jawab kerja menjadi yang paling tinggi, ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kesadaran yang besar terhadap tugas yang diberikan. Kondisi ini menjadi modal penting karena pada hasil uji regresi sebelumnya, X1 terbukti menjadi satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 Variabel Stres Kerja (X2)

Sesuai dengan kuesioner yang telah digunakan dalam pengumpulan data penelitian, Variabel Stres Kerja diukur melalui 5 indikator menurut Octasylya (2023) yaitu beban kerja, tekanan waktu, tekanan mental, konflik kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

Tabel 4. 6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Beban kerja yang saya terima sering terasa terlalu berat (Beban kerja)	7	8,80	18	22,50	28	35,00	20	25,0	7	8,8	3,02
2.	Saya sering tertekan karena pekerjaan harus selesai cepat (Tekanan waktu)	9	11,30	22	27,50	26	32,50	18	22,5	5	6,3	2,85

3.	Pekerjaan saya sering menimbulkan tekanan mental (Tekanan mental)	11	13,80	24	30,00	27	33,80	14	17,5	4	5,00	2,7
4.	Konflik atau perbedaan pendapat membuat saya tertekan (Konflik kerja)	14	17,50	26	32,50	25	31,30	11	13,80	4	5,0	2,56
5.	Kondisi lingkungan kerja terkadang membuat kurang nyaman (Kondisi lingkungan kerja)	10	12,50	23	28,80	29	36,30	13	16,3	5	6,3	2,75
Rerata												2,77

Sumber : Data Primer 2026 (Diolah)

Rata-rata stres kerja sebesar 2,77 masuk kategori sedang cenderung rendah. Artinya, pegawai masih mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik. Tidak ada dominasi jawaban setuju atau sangat setuju pada item negatif, sehingga stres tidak sampai mengganggu kinerja. Inilah alasan mengapa pada uji t, stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan Yulianti et al. (2022) yang menemukan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, serta Tristianingsih et al. (2022) yang juga menemukan stres kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan temuan ini menandakan adanya research gap yang dipengaruhi oleh konteks industri dan karakteristik organisasi yang berbeda. Pada konteks Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe, stres kerja yang dirasakan masih dalam kategori sedang dan bersifat eustress, sehingga pegawai masih mampu mengendalikannya melalui dukungan rekan kerja dan pembagian tugas, sehingga tidak mengganggu pencapaian kinerja.

4.3.4 Variabel Kemampuan Menggunakan Teknologi (X3)

Sesuai dengan kuesioner yang telah digunakan dalam pengumpulan data penelitian, Variabel ini diukur dengan 5 indikator menurut Rusdin dan Kurniawan (2022) yaitu penguasaan perangkat kerja, pemahaman sistem kerja digital, kemampuan mengoperasikan aplikasi kerja, adaptasi terhadap teknologi baru, dan pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan.

Tabel 4. 7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Menggunakan Teknologi (X3)

No	Pernyataan	SS		TS		KS		S		SS		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Saya mampu mengoperasikan komputer/laptop (Penguasaan perangkat kerja)	0	0	0	0	6	7,50	42	52,5	32	40,0	4,32
2.	Saya memahami sistem kerja berbasis teknologi (Pemahaman sistem digital)	0	0	2	2,50	9	11,30	44	55,0	25	31,3	4,15

3.	Saya memanfaatkan teknologi agar pekerjaan lebih cepat (Kemampuan aplikasi kerja)	0	0	1	1,30	8	10,00	41	51,0	30	37,50	4,25
4.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan aplikasi baru (Adaptasi teknologi baru)	0	0	2	2,50	11	13,80	40	50,0	27	33,8	4,15
5.	Penggunaan teknologi membantu bekerja lebih efektif dan efisien (Pemanfaatan teknologi)	0	0	1	1,30	7	8,80	38	47,5	34	42,5	4,31
Rerata												4,23

Sumber : Data Primer 2026 (Diolah)

Secara umum, kemampuan teknologi responden sudah baik dengan rerata 4,23 kategori setuju. Pegawai sudah terbiasa dengan perangkat dan sistem digital. Namun, teknologi hanya sebagai alat pendukung, sehingga belum menjadi faktor penentu utama kinerja, sesuai dengan hasil uji regresi yang menunjukkan X3 tidak signifikan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan menggunakan teknologi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,650	3,925	
2	Kompetensi Pegawai	0,781	0,140	0,612
3	Stres Kerja	0,017	0,077	0,024
4	Kemampuan Teknologi	0,083	0,118	0,065

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Data Primer 2026 (Diolah)*

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,650 + 0,781 X_1 - 0,017 X_2 - 0,083 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi

Nilai Konstanta sebesar 6,650. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan teknologi dianggap nol atau tidak ada, maka nilai kinerja pegawai tetap sebesar 6,650. Artinya, tanpa dipengaruhi ketiga variabel tersebut, pegawai tetap memiliki nilai dasar kinerja.

a) Koefisien Regresi Kompetensi Pegawai (X₁)

sebesar 0,781 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,781 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hal ini

juga diperkuat dengan nilai signifikansi X_1 sebesar $<0,001$ ($<0,05$) yang berarti berpengaruh signifikan.

b) Koefisien Regresi Stres Kerja (X_2)

sebesar $-0,017$ dan bernilai negatif. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar $0,017$ satuan. Meskipun arahnya negatif, pengaruhnya sangat kecil dan pada hasil uji t nilai signifikansi X_2 sebesar $0,823$ ($>0,05$) yang artinya tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, pada konteks penelitian ini stres kerja yang dirasakan pegawai masih dalam kategori wajar (rata-rata deskriptif $2,77$) sehingga tidak sampai menurunkan kinerja secara nyata.

c) Koefisien Regresi Kemampuan Menggunakan Teknologi (X_3)

sebesar $-0,083$ dan bernilai negatif. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu satuan kemampuan teknologi akan menurunkan kinerja sebesar $0,083$. Nilai ini juga sangat kecil dan tidak signifikan karena nilai Sig. sebesar $0,484$ ($>0,05$). Kondisi ini dapat terjadi karena kemampuan teknologi di instansi ini sudah merata baik (rata-rata deskriptif $4,23$) dan dianggap sebagai alat bantu saja, bukan faktor penentu utama. Kinerja lebih banyak ditentukan oleh kompetensi dasar pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab kerja. Secara keseluruhan, dari ketiga variabel bebas, hanya kompetensi pegawai (X_1) yang memiliki koefisien paling besar ($0,781$) dan nilai Beta paling dominan ($0,612$).

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor paling kuat dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe, sedangkan stres kerja dan kemampuan teknologi bukan menjadi penentu utama dalam penelitian ini.

4.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil output regresi linear berganda dari SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi dan determinasi yang menggambarkan tingkat hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan serta pengaruh masing-masing variabel, informasi tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Tabel Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,616	0,379	0,355	2,004
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Stres Kerja, Kemampuan Teknologi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Primer 2026 (Diolah)

a. Nilai Korelasi (R) = 0,616 artinya Hubungan Kuat

Nilai R 0,616 berada di rentang 0,60 - 0,79. Ini menunjukkan hubungan antara kompetensi (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan teknologi (X3) dengan kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama adalah kuat dan positif. Jadi kalau ketiga variabel bebas ini naik secara bersamaan, maka kinerja pegawai juga cenderung ikut naik.

b. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Artinya, variabel bebas yang terdiri dari kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan menggunakan teknologi (X3) secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan atau memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 37,9%. Sedangkan sisanya sebesar 62,1% diperoleh dari perhitungan $100\% - 37,9\% = 62,1\%$. Sisa sebesar 62,1% ini dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.4.3 Pembuktian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah jawaban sementara yang ada di hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Pengujiannya ada dua, yaitu uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara sendiri-sendiri (parsial) dan uji F untuk melihat pengaruh secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengujiannya adalah jika nilai Sig. $< 0,05$ maka berpengaruh, dan jika Sig. $> 0,05$ maka tidak berpengaruh.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah.

Tabel 4. 15
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,650	3,925		1,694	0,094
	Kompetensi Pegawai	0,781	0,140	0,612	5,564	0,001
	Stres Kerja	-0,017	0,076	-0,024	-0,224	0,823
	Kemampuan Teknologi	-0,083	0,118	-0,065	-0,704	0,484
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : *Data Primer 2026 (Diolah)*

a. Pengaruh Kompetensi Pegawai (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompetensi Pegawai (X1) sebesar 5,564 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 sedangkan t tabel sebesar 1,991 (df=76, alpha 5%). Karena t hitung (5,564) > t tabel (1,991) dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai maka kinerja akan semakin meningkat.

b. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja (X2) sebesar -0,224 dengan signifikansi 0,823 > 0,05 sedangkan t tabel sebesar 1,991 (df=76). Karena |t hitung| (0,224) < t tabel (1,991) dan nilai Sig. 0,823 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat stres kerja pegawai tidak memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai telah mampu mengelola stres kerja dengan baik sehingga tidak mengganggu pelaksanaan tugas.

c. Pengaruh Kemampuan Teknologi (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kemampuan Teknologi (X3) sebesar -0,704 dengan signifikansi 0,484 > 0,05 sedangkan t tabel sebesar 1,991 (df=76). Karena $|t \text{ hitung}| (0,704) < t \text{ tabel} (1,991)$ dan nilai Sig. 0,484 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya kemampuan dalam menggunakan teknologi belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dimungkinkan karena penggunaan teknologi di lingkungan kerja belum maksimal atau masih terbatas pada tugas-tugas administratif tertentu saja. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai untuk melihat apakah kompetensi pegawai (X1), stres kerja (X2), dan kemampuan teknologi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. 16
Analysis Of Variance (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187	3	62,227	15,492	<0,001
	Residual	305	76	4,017		
	Total	492	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Stres Kerja, Kemampuan Teknologi						

Sumber : *Data Primer 2026 (Diolah)*

Dari Tabel 4.16 di atas, nilai F hitung adalah 15,492 dengan nilai Sig. <0,001. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% diperoleh F tabel sebesar 2,72 (df1=3, df2=76). Karena nilai F hitung (15,492) > F tabel (2,72) dan nilai Sig. <0,001 lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis diterima. Artinya variabel Kompetensi Pegawai (X1), Stres Kerja (X2), dan Kemampuan Teknologi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi pegawai (X1) yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial. Sedangkan secara bersama-sama (simultan), ketiga variabel X1, X2, dan X3 bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F 15,492 dan Sig. <0,001.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi atau dampak penting, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk kebijakan praktis di Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan beberapa peneliti terdahulu. Pengaruh positif dan signifikan kompetensi

terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian Rizaldi et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Temuan ini juga didukung oleh Silaen et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa peningkatan kompetensi pegawai merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja pada instansi pemerintahan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan penguatan dan pembuktian terhadap teori-teori manajemen sumber daya manusia yang sudah ada. Hasil yang menunjukkan kompetensi (X1) berpengaruh signifikan dengan Beta 0,612 membuktikan bahwa teori Spencer & Spencer dan teori dari Moeheriono tentang pentingnya kompetensi itu benar dan masih relevan untuk konteks instansi pemerintah di Aceh. Penelitian ini memperkuat bukti bahwa di sektor publik, kinerja tidak hanya soal rajin masuk kerja, tapi soal seberapa paham dan cakap pegawai dalam menjalankan tupoksinya.

Penelitian ini memberikan sudut pandang baru bahwa tidak semua teori berlaku sama di semua tempat. Teori umum mengatakan stres kerja dan kemampuan teknologi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Namun di Lembaga Wali Nanggroe, keduanya terbukti tidak signifikan (Sig. 0,823 dan 0,484). Ini menjadi temuan unik yang menunjukkan bahwa pada instansi yang beban kerjanya bersifat adat, seremonial, dan tidak rutin, stres kerja pada level sedang

masih bisa ditoleransi dan teknologi hanya berperan sebagai alat bantu, bukan faktor utama. Ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang meneliti instansi serupa yang bersifat lembaga keistimewaan.

Nilai R Square 0,379 memberikan informasi teoritis bahwa masih ada 62,1% variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Ini menjadi celah riset (research gap) bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain seperti motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kepemimpinan agar model penelitian menjadi lebih lengkap



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai Pengaruh kompetensi Pegawai, Stres Kerja, dan Kemampuan Menggunakan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe, Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Artinya semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Artinya naik turunnya tingkat stres tidak memberikan dampak yang berarti terhadap hasil kerja pegawai karena stres masih dalam batas terkendali.
3. Kemampuan menggunakan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar. Artinya kemampuan teknologi yang sudah dimiliki pegawai saat ini belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung karena teknologi hanya berperan sebagai alat bantu.
4. Kompetensi pegawai, stres kerja, dan kemampuan menggunakan teknologi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe di Aceh Besar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe untuk lebih meningkatkan kedisiplinan waktu melalui penerapan sistem monitoring pekerjaan berbasis deadline yang jelas seperti dashboard E-Kinerja, pelaksanaan pelatihan manajemen waktu dan prioritas kerja mengingat sifat tugas keprotokolan dan adat yang sering insidentil, serta pemberian evaluasi beban kerja dan reward bagi pegawai yang konsisten tepat waktu sehingga kualitas kerja yang sudah sangat baik dapat diimbangi dengan ketepatan waktu yang optimal.
2. Disarankan kepada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe untuk meningkatkan kemampuan problem solving pegawai melalui pelatihan teknis penyusunan SOP kegiatan adat dan keprotokolan, simulasi studi kasus penyelesaian masalah di lapangan, serta pendampingan senior-junior agar setiap pegawai lebih memahami alur prosedur yang baku sehingga tidak ragu dalam mengambil keputusan saat acara kenegaraan adat berlangsung.
3. Disarankan kepada pimpinan untuk melakukan redistribusi beban kerja yang lebih merata, membuat perencanaan kalender kegiatan Wali Nanggroe yang lebih terstruktur agar tidak menumpuk, serta membuka ruang komunikasi dan konseling ringan antar pegawai untuk mencegah

konflik kerja yang meskipun nilainya terendah 2,56 tetap perlu dijaga agar tidak meningkat.

4. Disarankan kepada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe untuk meningkatkan literasi digital pegawai melalui bimbingan teknis aplikasi perkantoran terbaru seperti e-surat, e-arsip dan penggunaan aplikasi rapat virtual, membuat panduan manual penggunaan aplikasi yang sederhana, serta menunjuk pegawai melek teknologi sebagai admin pendamping agar proses adaptasi teknologi baru dapat berjalan lebih cepat dan membantu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti di lokasi yang sama atau di SKPA lain di Aceh, disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Selain itu dapat menggunakan metode wawancara mendalam selain kuesioner agar alasan mengapa stres kerja dan kemampuan teknologi tidak berpengaruh dapat tergali lebih dalam.

Dengan memperbaiki indikator-indikator yang masih rendah tersebut, diharapkan kinerja pegawai di Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe dapat meningkat secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2022). Pengaruh kemampuan penggunaan teknologi terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45–56.
- Duha, T. (2014). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Firdaus, R., Hakim, L., & Putra, D. (2024). Pemanfaatan teknologi kerja terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(1), 33–47.
- Gumilar, A., Sari, N., & Pratama, R. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas dan motivasi pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 21–34.
- Hijriah. (2021). Kompetensi pegawai dan kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(2), 88–101.
- Natalia, M., Yuliana, S., & Kurnia, R. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 10(3), 72–84.
- Octasyilva, R. (2023). Analisis stres kerja pada pegawai sektor publik. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(2), 101–113.
- Riwukore, J. R., Manafe, H. A., & Ndoen, W. M. (2023). Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 55–69.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (ed. Umar). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizaldi, M., Saputra, A., & Lestari, N. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 13(1), 15–28.
- Rusdin, & Kurniawan, F. (2022). Kompetensi, kemampuan teknologi, dan kinerja pegawai di era digital. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(3), 61–75.
- Silaen, E., Simanjuntak, R., & Sitorus, P. (2021). Pengaruh kompetensi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 40–52.
- Silvi, D., & Andani, P. (2024). Stres kerja, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Administrasi*, 15(1), 66–79.

- Umar, H. (2016). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, S., & Modjo, M. I. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(2), 58–70.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Octasyilva. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–56.
- Rusdin, & Kurniawan. (2022). Pengaruh kemampuan menggunakan teknologi terhadap kinerja pegawai di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 88–101.
- Rahman, A. (2024). Adaptasi teknologi dan kinerja pegawai di era digital. *Jurnal Inovasi Administrasi*, 9(1), 27–39.
- Riwukore, J. R., Manafe, H. A., & Ndoen, W. M. (2023). Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang memengaruhinya dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 55–69.
- Rusdin, & Kurniawan, F. (2022). Kompetensi, kemampuan teknologi, dan kinerja pegawai di era digital. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(3), 61–75.
- Ariyanto, A., Safitri, H. M., & Zakiya, S. R. (2022). *Pengaruh kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, 12(2). <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i2.1607>
- Yulianti, et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*. Hasil: Stres kerja tidak berpengaruh signifikan, sementara kompensasi berpengaruh positif.
- Tristianingsih, et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hasil: Keduanya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- PT. ETB Study (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Work Life Balance. *DIMENSI Vol 13 No 1*. Hasil: Stres Kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ETB dengan nilai sig >0,05. j

LAMPIRAN. 1 KUESIONER PENELITIAN

Judul Penelitian:

Pengaruh kompetensi Pegawai, Stres Kerja, dan Kemampuan Menggunakan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe,

Kata Pengantar

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan saya Syarifah Nasaiyah Putro Emil (NPM 2202120125), mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk keperluan skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompetensi Pegawai, Stres Kerja, dan Kemampuan Menggunakan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe, Partisipasi Anda sangat berarti bagi penelitian ini. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur sesuai kondisi yang sebenarnya. mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati saudara.

Terima kasih atas waktu dan partisipasi Anda.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pernyataan 1**A. Identitas Responden**

1. Jenis Kelamin :
 - a. Perempuan
 - b. Laki - laki
2. Usia :
 - a. 20–30 Tahun
 - b. 31–40 Tahun
 - c. 41–50 Tahun
 - d. > 50 Tahun
3. Gaji
 - a. < Rp3.000.000
 - b. Rp3.000.000 – Rp4.999.999
 - c. Rp5.000.000 – Rp6.999.999
 - d. Rp7.000.000 – Rp8.999.999
 - e. ≥ Rp9.000.000

B. Petunjuk pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. Daftar Pernyataan Kuesioner

1. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Saya bekerja secara efektif dalam menjalankan tugas.					

2. Kompetensi Pegawai (X1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya memiliki sikap kerja yang disiplin dalam menjalankan tugas..					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
5	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					

3. Stress kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Beban kerja yang saya terima sering terasa terlalu berat.					
2	Saya sering merasa tertekan karena pekerjaan harus selesai dalam waktu singkat.					

3	Saya merasa pekerjaan saya sering menimbulkan tekanan mental.					
4	Konflik atau perbedaan pendapat di tempat kerja membuat saya tertekan.					
5	Kondisi lingkungan kerja terkadang membuat saya kurang nyaman dalam bekerja.					

4. Kemampuan Menggunakan Teknologi (X3)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mengoperasikan komputer/laptop untuk mendukung pekerjaan.					
2	Saya memahami sistem kerja berbasis teknologi yang digunakan di instansi.					
3	Saya memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.					
4	Saya mampu menyesuaikan diri dengan penggunaan teknologi atau aplikasi baru yang diterapkan dalam pekerjaan.					
5	Penggunaan teknologi membantu saya bekerja lebih efektif dan efisien.					

Terima Kasih Atas Kerja Sama dan Bantuannya.

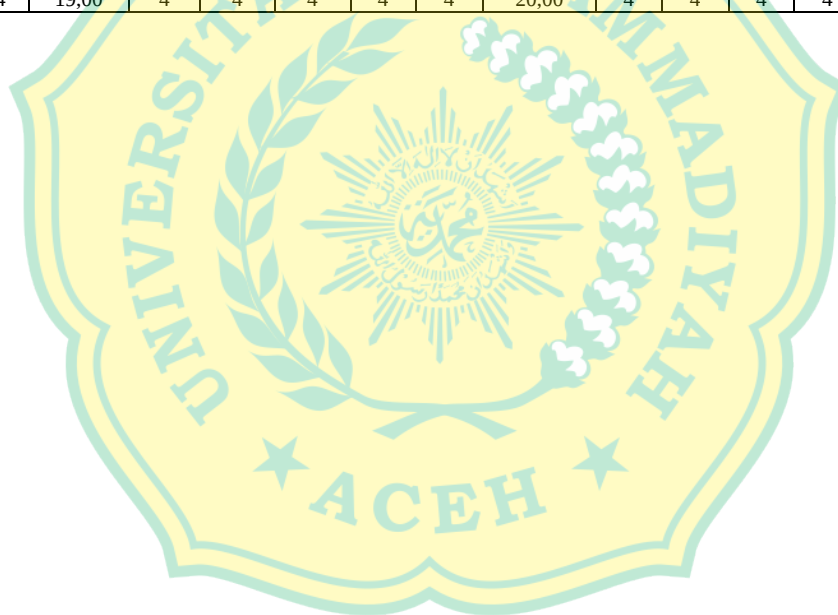
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

NO.	Identitas Responden			Pernyataan					Y	Pernyataan					X1	Pernyataan					X2	Penyataan					X3
	KR1	KR2	KR3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y	X11	X12	X13	X14	X15	Total_X1	X21	X22	X23	X24	X25	Total_X2	X31	X32	X33	X34	X35	Total_X3
1	2	3	3	5	5	5	5	5	25,00	5	5	5	5	5	25,00	2	2	2	2	2	10,00	4	4	4	4	4	20,00
2	1	2	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	4	3	4	4	18,00	4	4	4	4	4	20,00
3	2	1	1	5	5	5	5	5	25,00	4	5	5	5	5	24,00	3	3	1	1	1	9,00	4	4	4	4	5	21,00
4	2	3	2	4	4	4	3	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	2	2	2	3	3	12,00	5	5	4	5	4	23,00
5	1	3	3	4	4	4	4	4	20,00	3	3	4	4	4	18,00	4	3	3	3	2	15,00	4	4	3	4	4	19,00
6	1	2	2	5	5	5	5	5	25,00	5	5	5	4	5	24,00	1	1	1	1	1	5,00	4	4	4	4	4	20,00
7	2	3	2	4	5	5	5	5	24,00	4	4	4	4	5	21,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
8	1	4	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	3	4	4	4	19,00
9	1	3	2	5	4	4	4	4	21,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
10	1	2	2	4	4	3	4	4	19,00	4	4	3	4	4	19,00	3	4	3	3	4	17,00	5	5	4	5	4	23,00
11	1	2	2	4	4	4	4	5	21,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	2	14,00	5	4	5	5	5	24,00
12	1	3	1	5	4	4	5	5	23,00	4	5	5	5	5	24,00	3	2	2	2	1	10,00	4	4	4	3	4	19,00
13	2	1	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	2	3	2	13,00	4	4	4	4	4	20,00
14	2	3	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	5	21,00	3	3	3	3	4	16,00	5	4	4	4	4	21,00
15	1	4	3	5	5	5	5	5	25,00	5	5	5	5	5	25,00	5	2	2	2	2	13,00	4	4	4	4	4	20,00
16	2	3	1	4	4	4	4	5	21,00	4	4	5	4	4	21,00	1	1	1	2	2	7,00	5	5	5	4	4	23,00
17	1	1	1	5	5	5	5	5	25,00	5	5	4	5	5	24,00	5	4	3	1	3	16,00	4	4	4	4	4	20,00
18	1	1	1	5	5	4	4	4	22,00	4	4	4	4	5	21,00	5	5	3	3	2	18,00	5	5	4	5	5	24,00
19	1	2	1	5	5	5	5	5	25,00	5	5	5	5	5	25,00	3	2	2	2	2	11,00	5	5	4	5	5	24,00
20	2	2	1	4	5	4	4	4	21,00	4	4	4	4	5	21,00	3	3	3	4	4	17,00	4	4	5	4	5	22,00
21	2	2	1	4	4	5	4	4	21,00	4	4	4	4	4	20,00	2	3	3	4	4	16,00	4	4	5	4	5	22,00

22	2	4	3	4	5	5	5	5	24,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	5	21,00
23	2	2	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	3	3	3	17,00	4	4	4	4	4	20,00
24	2	4	3	4	4	4	4	3	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	2	2	2	2	11,00	5	4	4	4	4	21,00
25	2	3	4	5	5	5	5	5	25,00	5	4	5	5	5	24,00	1	1	1	1	1	5,00	3	3	3	3	3	15,00
26	1	1	1	5	5	5	5	5	25,00	4	5	3	4	5	21,00	5	5	1	3	5	19,00	4	4	4	4	4	20,00
27	2	3	3	4	5	5	5	5	24,00	5	5	4	5	5	24,00	1	1	1	1	1	5,00	4	4	4	4	4	20,00
28	2	2	1	5	5	4	4	4	22,00	4	4	4	5	5	22,00	1	1	1	1	1	5,00	4	3	4	3	4	18,00
29	2	1	2	5	5	5	5	5	25,00	5	5	5	5	5	25,00	3	3	3	2	1	12,00	4	4	4	4	4	20,00
30	2	4	5	5	4	4	3	4	20,00	4	4	4	3	5	20,00	3	3	2	3	3	14,00	4	5	4	4	5	22,00
31	1	1	1	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	3	3	15,00
32	2	1	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
33	1	2	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
34	2	1	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	3	4	3	4	18,00
35	2	1	1	4	3	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	4	3	4	3	17,00	4	4	4	4	4	20,00
36	2	1	1	4	3	4	4	4	19,00	3	4	4	3	3	17,00	4	4	4	3	3	18,00	3	3	3	3	3	15,00
37	2	1	1	4	5	5	5	5	24,00	4	4	5	5	5	23,00	3	5	5	3	1	17,00	4	4	4	4	4	20,00
38	1	2	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	2	2	2	2	2	10,00	4	4	4	4	4	20,00
39	1	2	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	2	2	16,00	4	4	4	4	4	20,00
40	1	2	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
41	2	1	1	4	4	5	5	5	23,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	5	4	4	4	4	21,00
42	1	1	1	4	4	5	5	5	23,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	3	3	3	17,00	5	4	4	4	4	21,00
43	1	1	2	4	3	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00
44	2	1	2	4	3	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	2	2	1	11,00	4	3	4	3	4	18,00
45	2	1	1	4	5	5	5	5	24,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	1	1	2	10,00	4	4	4	4	4	20,00
46	1	2	2	3	3	3	3	3	15,00	4	5	5	4	4	22,00	3	3	3	3	3	15,00	5	4	4	4	5	22,00

47	1	1	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00
48	1	2	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	3	4	3	4	18,00
49	2	2	3	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
50	1	1	2	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
51	1	1	3	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	5	5	4	4	4	22,00
52	2	1	2	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
53	2	1	3	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
54	2	3	5	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	4	3	19,00
55	1	2	3	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	4	3	19,00
56	2	1	2	5	4	4	4	4	21,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	5	17,00
57	2	1	2	5	4	4	4	4	21,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	4	4	17,00
58	1	2	3	5	4	4	4	4	21,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
59	2	1	3	5	4	4	4	4	21,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	5	21,00
60	1	2	2	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	3	3	15,00
61	1	1	1	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00	5	5	4	4	4	22,00
62	1	1	1	4	3	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	3	19,00
63	2	2	1	4	3	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	4	4	17,00
64	2	1	1	4	3	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
65	2	1	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	3	4	3	4	18,00
66	1	2	1	4	5	5	5	5	24,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	4	4	17,00
67	2	2	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	4	3	19,00
68	2	1	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	5	5	4	4	4	22,00
69	1	3	2	3	4	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	5	21,00
70	2	2	2	3	4	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
71	2	1	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00

72	1	2	1	5	4	4	4	4	21,00	4	4	4	4	4	20,00	2	2	2	2	2	10,00	4	4	4	4	5	21,00
73	3	1	1	5	5	5	5	5	25,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	3	3	3	15,00	3	3	3	4	3	19,00
74	1	2	1	5	4	4	4	4	21,00	4	4	5	4	4	21,00	3	2	2	2	2	11,00	4	4	5	4	5	22,00
75	2	2	2	4	4	3	5	5	21,00	4	5	4	5	4	22,00	3	2	3	4	3	15,00	4	4	4	4	4	20,00
76	1	2	2	3	4	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	4	3	2	15,00	5	5	4	4	4	22,00
77	2	1	1	3	4	4	4	4	19,00	3	3	4	4	4	18,00	3	3	3	3	4	16,00	3	3	3	4	4	17,00
78	1	3	1	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	3	3	4	4	4	18,00	4	4	4	4	3	19,00
79	1	2	1	3	4	4	4	4	19,00	4	4	3	4	4	19,00	3	3	3	4	5	18,00	3	3	3	4	4	17,00
80	4	5	5	3	4	4	4	4	19,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00	4	4	4	4	4	20,00



Lampiran 3 Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	38	47.5	47.5	47.5
	perempuan	42	52.5	52.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	33	41.3	41.3	41.3
	31-40 Tahun	29	36.3	36.3	77.5
	41-50 Tahun	13	16.3	16.3	93.8
	> 50 Tahun	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

GAJI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp3.000.000	39	48.8	48.8	48.8
	Rp3.000.000 – Rp4.999.999	26	32.5	32.5	81.3
	Rp5.000.000 – Rp6.999.999	12	15.0	15.0	96.3
	Rp7.000.000 – Rp8.999.999	1	1.3	1.3	97.5
	≥ Rp9.000.000	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Table Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.8	13.8	13.8
	4.00	48	60.0	60.0	73.8
	5.00	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	15.0	15.0	15.0
	4.00	49	61.3	61.3	76.3
	5.00	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	54	67.5	67.5	76.3
	5.00	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	8.8	8.8	8.8
	4.00	53	66.3	66.3	75.0
	5.00	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	52	65.0	65.0	72.5
	5.00	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Table Kompetensi Pegawai (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	66	82.5	82.5	90.0
	5.00	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	63	78.8	78.8	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.5	7.5	7.5
	4.00	62	77.5	77.5	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.3	6.3	6.3
	4.00	63	78.8	78.8	85.0
	5.00	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.0	5.0	5.0
	4.00	58	72.5	72.5	77.5
	5.00	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Table Stres Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.3	6.3	6.3
	2.00	5	6.3	6.3	12.5
	3.00	53	66.3	66.3	78.8
	4.00	13	16.3	16.3	95.0
	5.00	4	5.0	5.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	6.3	6.3	6.3
	2.00	10	12.5	12.5	18.8
	3.00	46	57.5	57.5	76.3
	4.00	16	20.0	20.0	96.3
	5.00	3	3.8	3.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	10.0	10.0	10.0
	2.00	12	15.0	15.0	25.0
	3.00	47	58.8	58.8	83.8
	4.00	12	15.0	15.0	98.8
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.8	8.8	8.8
	2.00	12	15.0	15.0	23.8
	3.00	46	57.5	57.5	81.3
	4.00	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	11.3	11.3	11.3
	2.00	15	18.8	18.8	30.0
	3.00	39	48.8	48.8	78.8
	4.00	15	18.8	18.8	97.5
	5.00	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 7 Frequency Table Kemampuan Menggunakan teknologi (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.3	16.3	16.3
	4.00	52	65.0	65.0	81.3
	5.00	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	23.8	23.8	23.8
	4.00	51	63.7	63.7	87.5
	5.00	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	17.5	17.5	17.5
	4.00	61	76.3	76.3	93.8
	5.00	5	6.3	6.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.5	12.5	12.5
	4.00	65	81.3	81.3	93.8
	5.00	5	6.3	6.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	12.5	12.5	12.5
	4.00	56	70.0	70.0	82.5
	5.00	14	17.5	17.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.1250	.62389	80
Y2	4.0875	.62020	80
Y3	4.1500	.55347	80
Y4	4.1625	.56128	80
Y5	4.2000	.56029	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.6000	4.395	.552	.933
Y2	16.6375	3.930	.778	.884
Y3	16.5750	4.070	.829	.874
Y4	16.5625	3.996	.854	.868
Y5	16.5250	3.999	.854	.868

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		98.390	79	1.245		
Within People	Between Items	.565	4	.141	1.218	.303
	Residual	36.635	316	.116		
	Total	37.200	320	.116		
Total		135.590	399	.340		

Grand Mean = 4.1450

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Pegawai (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.0250	.42022	80
X12	4.0875	.45545	80
X13	4.0750	.47133	80
X14	4.0875	.45545	80
X15	4.1750	.49746	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	16.4250	2.551	.814	.871
X12	16.3625	2.487	.784	.876
X13	16.3750	2.617	.643	.906
X14	16.3625	2.462	.805	.871
X15	16.2750	2.404	.757	.882

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		60.360	79	.764		
Within People	Between Items	.935	4	.234	3.148	.015
	Residual	23.465	316	.074		
	Total	24.400	320	.076		
Total		84.760	399	.212		

Grand Mean = 4.0900

Lampiran 10 Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.882	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.0750	.82332	80
X22	3.0250	.85647	80
X23	2.8250	.85351	80
X24	2.8625	.82283	80
X25	2.8250	.95168	80

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
X21	11.5375	8.834	.630	.633	.874
X22	11.5875	8.068	.780	.731	.839
X23	11.7875	8.271	.732	.678	.851
X24	11.7500	8.266	.772	.792	.842
X25	11.7875	8.068	.670	.679	.868

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		198.997	79	2.519		
Within People	Between Items	4.510	4	1.128	3.747	.005
	Residual	95.090	316	.301		
	Total	99.600	320	.311		
Total		298.598	399	.748		

Grand Mean = 2.9225

Lampiran 11 Validitas dan Reliabilitas Kemampuan Menggunakan Teknologi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X31	4.0250	.59481	80
X32	3.8875	.59521	80
X33	3.8875	.47717	80
X34	3.9375	.43118	80
X35	4.0500	.54888	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	15.7625	2.614	.770	.788
X32	15.9000	2.597	.780	.785
X33	15.9000	3.078	.682	.816
X34	15.8500	3.420	.528	.851
X35	15.7375	3.057	.568	.844

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People		70.277	79	.890		
Within People	Between Items	1.865	4	.466	3.497	.008
	Residual	42.135	316	.133		
	Total	44.000	320	.138		
Total		114.277	399	.286		

Grand Mean = 3.9575

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.379	.355	2.00417

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.680	3	62.227	15.492	<.001 ^b
	Residual	305.270	76	4.017		
	Total	491.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.650	3.925		1.694	.094
	Kompetensi Pegawai	.781	.140	.612	5.564	<.001
	Stres Kerja	-.017	.076	-.024	-.224	.823
	Kemampuan Teknologi	-.083	.118	-.065	-.704	.484

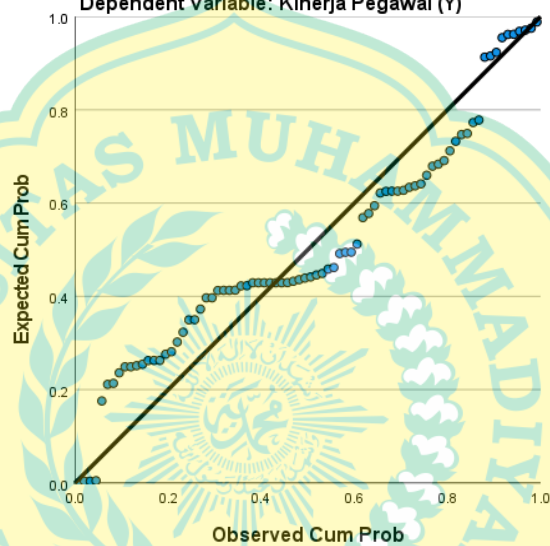
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_Y	80	15.00	25.00	20.7250	2.49544
Total_X1	80	15.00	25.00	20.4500	1.95455
Total_X2	80	5.00	20.00	14.6125	3.54891
Total_X3	80	15.00	24.00	19.8875	1.95515
Valid N (listwise)	80				

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Total_Y

