



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN KOTA BOGOR
(STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KOTA BOGOR)**

Skripsi

Dibuat oleh :

Ryan Yulianti
021117260
yuliantiorin@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2022



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN KOTA BOGOR
(STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KOTA BOGOR)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pakuan Bogor

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN KOTA BOGOR
(STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KOTA BOGOR)**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Jumat, Tanggal: 01 Juli 2022

Ryan Yulianti
021117260

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Dra. Sri Hartini, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Herdiyana, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati, SH., MH)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ryan Yulianti
NPM : 021117260
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pemerintahan Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas
Sosial Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 3 Juni 2022

Ryan Yulianti
021117260

Stamp: UNIVERSITAS PAKUAN, 3 JUNI 2022, MESEKRETARAT, BOGOR, NPM: 021117260, NO. 623/37322528167

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

RYAN YULIANTI 021117260. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor). Di bawah bimbingan HERDIYANA dan MUTIA. 2022.

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak sipil, sosial dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optima. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya kepuasan. Penelitian ini bertujuan menjelaskan apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bogor.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif, dengan metode penelitian explanatory survey. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah 45 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja sebesar 84% termasuk kategori sangat baik, stres kerja sebesar 80% termasuk kategori baik dan kinerja pegawai sebesar 88,8% termasuk kategori sangat baik. Adapun hasil uji parsial (t) nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,885 > \text{nilai t tabel } 2,018$. Maka terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada hasil uji parsial (t) nilai signifikansi pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,447 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,767 < \text{nilai t tabel } 2,018$. Maka tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil uji F untuk pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,013 < 0,05$ dan f hitung $4,845 > \text{nilai f tabel } 3,22$. Maka terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Adapun hasil uji koefisien determinasi yaitu nilai koefisien R square sebesar 0,187 atau 18,7%. Dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,187 atau 18,7% dan 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Dinas Sosial Kota Bogor.

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa-Nya penulis belum sanggup menyelesaikannya dengan baik. Salawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Bogor (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kota Bogor)**”.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada keluarga tercinta yaitu Bapak Juhardi, Ibu Maskah dan Adikku Kiandra dan Ataya yang senantiasa selalu memberikan banyak dukungan secara moril dan materil serta doa yang senantiasa tidak henti-hentinya dipanjatkan untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
2. Bapak Prof. Dr. Eer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, Msc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Dr. Retno Endah Martanti Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM., CAP. Selaku Wakil Dekan Akademik dan Kemahasiswaan.
5. Enok Rusmanah, SE., M.Acc. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia
6. Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Herdiyana, SE., MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing Penelitian.
9. Ibu Mutia Raras Respati, SH., MH. Selaku Anggota Komisi Pembimbing Penelitian.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

11. Kepada Kepala dan Staf Bidang Pemberdayaan Sosial Dinas Sosial Kota Bogor Ibu Rina Widyanti dan jajarannya yang telah memberikan kesempatan, pengalaman dan pembelajaran untuk penulis
12. Amalia Ramadhani, Ananda Marisa Eliani, Aprilia Sari Dewi, Edwar Alamsyah, Fahira Nurul Azizah, Khairunnisa Muti Dianah, Pahmi Husaini, Putri Septiyani Jaya, Raden Muhammad Alfaridzi, Raulian Mauri Putri, Syeren Sazila Azizah, Yulia Maulydiana yang selalu membantu dan memberikan semangat dari awal kuliah hingga selesainya skripsi ini.
13. Kepada seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan angkatan 2017, khususnya kelas H Manajemen (halufams) yang selalu memberi semangat dan bantuannya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Dan terimakasih untuk diriku sendiri karena sudah berjuang dan menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatu.

Bogor, Juni 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PRODI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah Dan Perumusan Masalah.....	9
1.2.1. Identifikasi Masalah	9
1.2.2. Perumusan Masalah.....	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1. Maksud Penelitian	10
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2. Kinerja Pegawai.....	17
2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
2.2.3. Indikator Kinerja Pegawai	18
2.3 Kepuasan Kerja.....	20
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja	22
2.4 Stres Kerja	23
2.4.1. Pengertian Stres Kerja	23
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	23
2.4.3. Indikator Stres Kerja.....	25
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	26
2.5.1. Penelitian Sebelumnya	26

2.5.2. Kerangka Pemikiran	36
2.6. Hipotesis Penelitian	38
BAB III. METODE PENELITIAN.....	39
3.1. Jenis Penelitian	39
3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	39
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	39
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	40
3.5. Metode Penarikan Sampel	43
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	44
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	45
3.7.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	45
3.7.2. Analisis Deskriptif	46
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	47
1. Uji Normalitas	47
2. Uji Multikolinearitas	47
3. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.7.5. Uji Hipotesis	48
1. Uji Parsial (t)	48
2. Uji Simultan (F)	49
3.7.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	49
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.1.1. Sejarah Dinas Sosial	50
4.1.2. Fungsi dan Tujuan Dinas Sosial Kota Bogor	50
4.1.3. Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Bogor.....	51
4.1.4. Struktur Organisasi	51
4.1.5. Profile Responden.....	54
4.2. Analisis Data.....	57
4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	57
4.2.2. Analisis Deskriptif	60
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	95
4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
4.2.5. Uji Hipotesis	98
4.2.6. Koefisien Determinasi (R^2).....	100
4.3. Pembahasan	101
4.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor	101
4.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.....	102
4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor	104
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	106
5.1. Simpulan	106

5.2. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....	108
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor	2
Tabel 1.2	Hasil Kuesioner Pra-Survey Pernyataan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.....	4
Tabel 1.3	Hasil Kuesioner Pra-Survey Pernyataan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.....	6
Tabel 1.4	Absensi Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor tahun 2020	7
Tabel 1.5	Hasil Kuesioner Pra-Survey Pernyataan Stres Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor	43
Tabel 3.3	Skala Likert Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.4	Skala Likert Stres Kerja	44
Tabel 3.5	Skala Likert Kinerja Pegawai	44
Tabel 3.6	Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas	46
Tabel 3.7	Interprestasi Hasil	47
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4.2	Usia Responden	55
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4.5	Mayoritas Total Data Responden.....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja.....	60
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan upah yang diterima saat ini untuk beban kerja yang dilakukan”.....	61
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan gaji pokok saat ini”	61
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan pemberian upah yang tepat waktu”.....	62
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan Fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll”	62
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat”	63
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik”	63
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan”.....	64
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja.”	65

Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik”	65
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan”	66
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif”	66
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai”	67
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan”	68
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan karena sesuai dengan kompetensi”	68
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan.”	69
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik”	69
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan”	70
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan”	71
Tabel 4.30	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa hubungan antara atasan dan rekan kerja tidak efektif”	73
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas”	73
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan”	74
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja”	74
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Semangat kerja menurun”	75
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Suasana di dalam ruangan terasa membosankan”	76
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan selalu/sering terbengkalai”	76
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak”	77
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani”	77
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan”	78

Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target”	79
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”	79
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja”	80
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk”	80
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja”	81
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan.”	82
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama”	82
Tabel 4.48	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit”	83
Tabel 4.49	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Strtes Kerja.....	84
Tabel 4.50	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi”	85
Tabel 4.51	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik”	86
Tabel 4.52	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “PPegawai menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi”	86
Tabel 4.53	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai terget yang ditentukan”	87
Tabel 4.54	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti”	87
Tabel 4.55	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja”	88
Tabel 4.56	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”	88
Tabel 4.57	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien”	89
Tabel 4.58	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan”	90
Tabel 4.59	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi”	90
Tabel 4.60	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai”	91
Tabel 4.61	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung”	91
Tabel 4.62	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu”	92

Tabel 4.63 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai senang karena terjalannya keharmonisan antara atasan dan bawahan”	92
Tabel 4.64 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi”	93
Tabel 4.65 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya”	94
Tabel 4.66 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	94
Tabel 4.67 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov”	96
Tabel 4.68 Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 4.69 Uji Heteroskedastisitas	97
Tabel 4.70 Analisis Regresi Linear berganda	98
Tabel 4.71 Uji Parsial (t)	99
Tabel 4.72 Uji Simultan (f).....	99
Tabel 4.73 Koefisien Determinasi	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Bogor	52
Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	55
Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Gambar 4.5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Riset/Magang.....	113
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 3. Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja.....	119
Lampiran 4. Tabulasi Variabel Stres Kerja	121
Lampiran 5. Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai.....	123
Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	125
Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	127
Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keterampilan sumber daya manusia merupakan penentu ketercapaiannya tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Semakin tinggi kualitas dari keterampilan sumber daya manusia tersebut maka akan semakin cepat pencapaian tujuan. Demikian sebaliknya, apabila sumber daya manusianya tidak terampil maka akan semakin lama tujuan tercapai. Setiap perusahaan pasti mengharuskan karyawannya untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Manajemen sumber daya manusia suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut, dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu (pegawai).

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi pendorong dan menentukan jalannya organisasi, dimana mereka dapat menemukan informasi dari lingkungan melalui penggunaan teknologi. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan hasil kerja yang terbaik berdasarkan tujuan pekerjaan.

Tanpa dukungan kinerja pegawai yang handal, organisasi tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien, hal ini menunjukkan kunci sukses organisasi yang harus selalu diperhatikan. Rendahnya kinerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi pemerintahan, karena akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintahan tersebut dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Organisasi pemerintah harus memiliki pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Pada praktiknya, masih banyak yang manajer sumber daya manusia yang menghadapi masalah rendahnya kinerja pegawai karena berbagai faktor yang dapat menghambat pencapaian tujuan suatu instansi pemerintah tersebut.

Khususnya pada instansi pemerintahan yang sedang penulis teliti, yaitu Dinas Sosial Kota Bogor. Berawal setelah adanya otonomi daerah pada tahun 2000, yang menangani bidang sosial, yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Sosial (BPMPS). Pada tahun 2005, bergabung dua dinas yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Sosial (BPMPS) dengan Kantor Tenaga Kerja menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial. Di tahun 2009, berubah nomenklatur menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lalu pada tahun 2010, berubah nomenklatur

lagi menjadi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Hingga tahun 2017, nomenklatur terpisah menjadi Dinas Sosial sampai dengan sekarang.

Upaya pemenuhan kebutuhan dan pelayanan serta untuk memenuhi harmonisasi dan keselarasan dalam hal penyelenggaraan pemerintah dibidang sosial, pemerintah daerah Kota Bogor mengeluarkan peraturan daerah (PERDA) nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Bogor tanggal 1 november 2016, yang pada Bab III bagian kedua pasal 4 menyatakan bahwa dinas sosial yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang sosial merupakan dinas type A. atas dasar itulah tahun 2017 dinas sosial yang sebelumnya bergabung dengan dinas tenaga kerja dan transmigrasi, memisahkan diri menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baru dengan nama Dinas Sosial. Sehubungan dengan hal tersebut, pelaksanaan 2mempercepat pelayanan kepada masyarakat terkait sosial dalam bentuk program dan kegiatan. (dinsos.kotabogor.go.id/welcome/profil).

Dinas Sosial yang merupakan salah satu instansi milik negara, yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang sosial ini juga menjadi salah satu yang mengalami penurunan kinerja pegawai terutama pada satu tahun terakhir. Dinas Sosial sangat membutuhkan kinerja pegawainya karena memiliki tanggungjawab yang sangat besar dan memiliki rencana kerja yang menyeluruh.

Menurut Martief (2020), Sesuai Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentang visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, melayani dan sejahtera, dikatakan bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya. Ada 7 (tujuh) Indikator Kinerja Kementerian Sosial RI yaitu: meningkatnya kesejahteraan sosial fakir miskin, meningkatnya partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, meningkatnya pelayanan, perlindungan dan rehabilitasi sosial menuju kemandirian, meningkatnya perlindungan bagi korban kedaruratan, meningkatnya kualitas penyelenggaraan kesejahteraan sosial, meningkatnya pengawasan internal bidang kesejahteraan sosial yang transparan dan akuntabel, meningkatnya efisiensi, efektifitas manajemen kesejahteraan sosial.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

Departemen	Jumlah
Kepala Dinas	1
Sekretaris Dinas	1
Kepala Sub Bag Keuangan, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan	3
Kepala Bidang Perlindungan Sosial, Rehabilitasi Sosial, Pemberdayaan Sosial, Data dan Informasi	4
Kepala Seksi PerBidang ada 2	8
Staff Bidang Perlindungan Sosial	7
Staff Bidang Rehabilitasi Sosial	7
Staff Bidang Pemberdayaan Sosial	7
Staff Bidang Data dan Informasi	7

Departemen	Jumlah
Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri	15
Total	50

Sumber: Dinas Sosial Kota Bogor, 2021

Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor berjumlah 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 15 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Kinerja adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu organisasi dimana dia bekerja. Menurut Afandi (2018), menyatakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan pada kemampuan organisasi untuk bertahan dalam persaingan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan terbesar bagi manajemen, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada sumber daya manusia.

Guna mencapai tujuan sebuah organisasi, untuk mengukur variabel kinerja dibutuhkan sebuah indikator. Menurut Kasmir (2019), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Maksud dari indikator kualitas adalah pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses. Indikator kuantitas adalah organisasi yang mengharapkan pegawainya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan misalnya jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Indikator jangka waktu artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Indikator penekanan biaya yang berarti suatu organisasi sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Indikator pengawasan karena pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai di organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Terakhir hubungan antar pegawai, pegawai yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kerja agar mencapai hasil yang bagus dan memuaskan. Dilihat dari hasil pra-survey kepada 17 pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor berdasarkan indikator kinerja pegawai. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Pernyataan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

No	Pernyataan	Responden	Selalu (%)	Tidak Selalu (%)	Persentase
Kualitas					
1.	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan	17	82,4	17,6	100
Kuantitas					
2.	Pegawai menyelesaikan atau menyerahkan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik	17	76,5	23,5	100
Jangka Waktu					
3.	Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja	17	64,7	35,3	100
Penekanan Biaya					
4.	Pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kinerjanya	17	94,1	5,9	100
Pengawasan					
5.	Setiap proses dan hasil dari pembuatan laporan surat pertanggungjawaban (spj) telah dikerjakan sesuai dengan perintah dari atasan	17	82,4	17,6	100
Hubungan Antar Karyawan					
6.	Pegawai selalu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan	17	29,4	70,6	100

Sumber: Hasil olah data pra-survey 2021

Berdasarkan data hasil Pra-Survey pada table 1.2 terdapat masalah kinerja pegawai dilihat dari indikator hubungan antar karyawan dengan dimensi pegawai selalu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan menjawab ya sebesar 29,4%, menjawab tidak sebesar 70,6%. Hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari indikator hubungan antar karyawan kurang baik dikarenakan hubungan yang kurang efektif dan masih terdapat pegawai yang *miss communication* antar atasan dan karyawan itu sendiri.

Suatu organisasi atau instansi dapat beroperasi karena kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang ada di organisasi. Oleh sebab itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting karena pegawai akan mengetahui bagaimana kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung.
2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung.
3. Rancangan kerja mem\pengaruhi secara langsung.
4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
6. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
8. Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
9. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
10. Lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
11. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
12. Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
13. Disiplin mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Perusahaan menginginkan pegawainya produktif dalam bekerja dan setia kepada organisasi. Upaya organisasi untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan nilai yang berlaku pada setiap individu. Pegawai yang puas dengan apa yang diperoleh dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan organisasi dengan komitmen yang tinggi dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati.

Menurut Mila Badriyah (2015), Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan pegawai, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kepuasan kerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Yuwono dalam Mila Badriyah (2015) yang menjadi indikator kepuasan kerja yaitu: 1) upah, 2) *benefit*, 3) *co-workers*, 4) *operating prosedures*, 5) *nature of work* dan 6) *communication*. Kepuasan kerja pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dengan pegawai. Hal tersebut didukung dari hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 17 pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Pernyataan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

No	Pernyataan	Responden	Puas (%)	Tidak Puas (%)	Persentase
Upah					
1	Puas dengan upah yang diterima sudah sesuai dengan kesepakatan	17	76,5	23,5	100
Benefit (dalam bentuk fasilitas)					
2	Puas dengan ketersedianya fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, kantin	17	41,2	58,8	100
Co-workers					
3	Puas dengan hubungan rekan kerja yang efektif sehingga membantu dalam kelancaran dalam bekerja	17	47	53	100
Operating Procedures					
4	Puas dengan kebijakan atau aturan yang mudah dilaksanakan dalam melaksanakan pekerjaan	17	64,8	35,2	100
Nature of work					
5	Puas dengan penugasan yang diberikan oleh atasan	17	58,8	41,2	100
Communication					
6	Puas dengan komunikasi yang terjalin dengan baik antar rekan kerja dan atasan	17	29,4	70,6	100

Sumber: Hasil olah data pra-survey Dinas Sosial 2021

Berdasarkan hasil pra survey tentang kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor, sebagaimana ditunjukkan pada table 1.3 menunjukkan kondisi dari segi upah 23,5% menyatakan tidak puas dan 76,5% menyatakan puas. Selain itu pada segi *benefit* 58,8% menyatakan tidak puas dan 41,2% menyatakan puas. Pada dimensi *co-workes* 53% menyatakan tidak puas dan 47% menyatakan puas. Pada segi *operating procedures* 35,3% menyatakan tidak puas dan 64,8% menyatakan puas. Pada segi *nature of work* 58,8% menyatakan tidak puas dan 41,2% menyatakan puas. Sedangkan pada segi *communication* 70,6% menyatakan tidak puas dan 29,4% menyatakan puas.

Melihat kondisi tersebut masih adanya pegawai yang belum merasa puas dengan kondisi lingkungan kantor atau fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor yang kurang memadai, kamar mandi yang terbatas dan tidak adanya kantin. Fasilitas adalah salah satu sarana non tunai yang diberikan organisasi atau instansi kepada pegawai untuk mendukung penyelesaian tugas yang lebih baik. Beberapa pegawai dinas sosial merasa belum puas terhadap fasilitas tersebut.

Serta adanya hubungan antar rekan kerja dan komunikasi yang kurang efektif. Melihat kondisi tersebut masih ada ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dinas sosial, sehingga sebagian besar belum mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Kepuasan kerja pegawai sangat mempengaruhi sikap pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018), Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat adanya interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan atau instansi. Dengan kata lain, stres kerja terkait dengan emosi

negative pegawai tentang pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan emosi seseorang yang disebabkan oleh berbagai sebab, yang ditandai dengan perubahan karakteristik dan perilaku dalam kehidupan seseorang. Kinerja pegawai cenderung menurun ketika stres meningkat, karena tekanan menuntut pegawai untuk mencurahkan semua sumber daya mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan.

Indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu: 1) Ketidakpuasan hubungan kerja, 2) Rasa bosan/jenuh, 3) Sering menunda pekerjaan, 4) Perubahan tingkat produktivitas, 5) Kemangkiran dalam bekerja, 6) Kehadiran, 7) Darah tinggi dan sakit kepala. Adapun data ketidakhadiran pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor pada table 1.3 dibawah ini.

Table 1.4 Absensi Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai Tidak Masuk			Persentase Kehadiran	Standar Kehadiran
			Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan		
1	Januari	45	21	9	2	29%	100%
2	Februari	45	12	8	0	56%	100%
3	Maret	45	4	5	3	73%	100%
4	April	45	0	0	2	96%	100%
5	Mei	45	0	0	0	100%	100%
6	Juni	45	4	6	2	73%	100%
7	Juli	45	4	10	1	67%	100%
8	Agustus	45	8	2	2	73%	100%
9	September	45	5	3	1	80%	100%
10	Oktober	45	11	3	0	69%	100%
11	November	45	0	0	0	100%	100%
12	Desember	45	12	0	2	69%	100%

Sumber : Kesekretariat Dinas Sosial Kota Bogor, 2020

Kehadiran menjadi salah satu poin penting yang harus ditingkatkan sehingga pelayanan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan table 1.4 dapat dilihat pegawai yang tidak hadir setiap bulannya pada tahun 2020 dengan keterangan sakit selama satu tahun yaitu pada bulan Januari sebanyak 21 orang dengan persentase kehadiran 29%, bulan Februari sebanyak 12 orang dengan persentase kehadiran 56%, pada bulan Maret sebanyak 4 orang dengan persentase kehadiran 73%, pada bulan Juni sebanyak 4 orang dengan persentase kehadiran 73% pada bulan Juli sebanyak 4 orang dengan persentase kehadiran 67%, pada bulan Agustus sebanyak 8 orang dengan persentase kehadiran 73%, pada bulan September 5 orang dengan persentase kehadiran 80%, bulan Oktober sebanyak 11 orang dengan persentase kehadiran 69%, dan pada bulan Desember 12 orang dengan persentase kehadiran 60%.

Dilakukan penyebaran pra survey kepada 17 pegawai Dinas Sosial Kota Bogor untuk melihat faktor-faktor yang menyebabkan adanya stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Pernyataan Stres Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

No	Pernyataan	Responden	Ya (%)	Tidak (%)	Persentase
	Ketidakpuasan hubungan kerja				
1	Kurang terjalannya komunikasi antar pegawai dengan baik saat bekerja	17	70,6	29,4	100
	Rasa bosan/jenuh				
2	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh	17	76,5	23,5	100
	Sering menunda pekerjaan				
3	Sering menunda pekerjaan karena adanya tugas yang berlebih	17	47,1	52,9	100
	Perubahan tingkat produktivitas				
4	Jumlah dari hasil pekerjaan sesuai dengan target	17	52,9	47,1	100
	Kemangkiran dalam bekerja				
5	Tidak menggunakan jam kerja dengan baik seperti bepergian dijam kantor dan menunda pekerjaan	17	41,2	58,8	100
	Kehadiran				
6	Tidak selalu datang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan	17	17,6	82,4	100
	Darah tinggi dan sakit kepala				
7	Beban kerja yang berlebih membuat tekanan darah meningkat dan sakit kepala	17	76,5	23,5	100

Sumber: Hasil olah data pra-survey Dinas Sosial 2021

Setelah melakukan penyebaran pra survey pada beberapa pegawai, terdapat hasil pada dimensi ketidakpuasan hubungan kerja atau terjalannya komunikasi antar pegawai dengan baik saat bekerja dengan menjawab ya sebesar 29,4% dan menjawab tidak sebesar 70,6%, pada dimensi rasa bosan/jenuh atau beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh menjawab ya sebesar 76,5% dan menjawab tidak sebesar 23,5%, untuk dimensi sering menunda pekerjaan atau sering menundanya pekerjaan karena adanya tugas berlebih menjawab ya sebesar 47,1% dan menjawab tidak sebesar 52,9%, pada dimensi perubahan tingkat produktivitas atau adanya perubahan tingkat produktivitas pegawai menjawab ya sebesar 52,9% dan menjawab tidak sebesar 47,1%, pada dimensi kemangkiran dalam bekerja atau tidak menggunakan jam kerja dengan baik seperti bepergian dijam kantor dan menunda pekerjaan menjawab ya sebesar 41,2% dan menjawab tidak sebesar 58,8%, untuk dimensi kehadiran atau hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja menjawab ya sebesar 82,4% dan menjawab tidak sebesar 17,5% dan pada dimensi terakhir darah tinggi dan sakit kepala atau beban kerja yang berlebih membuat tekanan darah meningkat dan sakit kepala menjawab ya sebesar 76,5% dan menjawab tidak sebesar 35,5%.

Pegawai merasa bosan/jenuh dikarenakan pola kerja yang berulang dan bersifat monoton yang dikerjakan sepanjang penugasan dengan tugas-tugas yang sama dari waktu ke waktu. Perasaan bosan dapat menyebabkan stres mengalami peningkatan, terjadi penurunan memori jangka pendek dan penurunan konsentrasi. Serta adanya tugas berlebih dan terindikasi ketidaknyamanan yang mempengaruhi psikologis pegawai dalam bekerja yang berakibat pada stres kerja.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi atau instansi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya jika kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya fokus terhadap kinerja pegawai dengan melakukan penelitian terkait stress kerja.

Bahaya stres kerja disebabkan oleh kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan yang berkepanjangan dalam situasi yang menuntut secara emosional. Dilihat dari jangka pendek, jika organisasi atau instansi tidak menangani stres dengan serius, hal itu dapat membuat pegawai frustrasi, tidak termotivasi dan frustrasi yang mengarah pada pekerjaan yang kurang optimal dan mempengaruhi kinerja mereka. Dalam jangka panjang, pegawai tidak mampu menahan stres kerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja di organisasi. Pada tahap yang lebih parah, stres dapat membuat pegawai sakit atau bahkan berhenti.

Menurut hasil pra survey dengan pegawai Dinas Sosial Kota Bogor stres kerja termasuk kedalam tingkat stres sedang. Beberapa faktor kepuasan kerja dan stres kerja yang kurang baik, seperti ketidakpuasan hubungan kerja, rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Faktor tersebut dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena tidak bekerja secara maksimal. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan keadaan emosi yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima tetapi jika tidak sesuai maka akan menunjukkan emosi yang negatif atau tidak menyenangkan karena ketidaksesuaian antara harapan dengan apa yang diterimanya. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bogor”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pra survey mengenai kinerja pegawai 70,6% menyatakan pegawai tidak selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

2. Berdasarkan hasil pra survey 58,8% mengenai kepuasan kerja menyatakan tidak puas dengan fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi dan kantin.
3. Berdasarkan hasil pra survey 70,6% menyatakan merasa tidak puas dengan komunikasi antara rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik
4. Berdasarkan data absensi pegawai dinas sosial kota bogor tahun 2020 dari 12 bulan hanya dua (2) bulan yang persentase kehadirannya mencapai 100% sedangkan sepuluh (10) bulan lainnya kurang atau tidak mencapai 100%
5. Berdasarkan hasil pra survey 70,6% menyatakan setuju dengan tidak terjalinnya komunikasi antar pegawai dengan baik saat bekerja
6. Berdasarkan hasil pra survey 76,5% menyatakan setuju dengan beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan rasa bosan/jenuh
7. Berdasarkan hasil pra survey 76,5% menyatakan setuju beban kerja yang berlebih membuat tekanan darah meningkat dan sakit kepala

1.2.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor?

1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis data, menyimpulkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Apabila keempat hal tersebut telah terlaksana dengan baik sesuai dengan teori-teori dan panduan peneliti tetapkan dalam penelitian ini, hasil dari penelitian ini selain untuk kepentingan organisasi tempat peneliti melakukan penelitian, juga peneliti gunakan sebagai bahan penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi tugas akhir guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam menyusun skripsi. Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor

1.4.1 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa kepuasan kerja dan stres kerja merupakan suatu hal penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2. Secara Akademis

1. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk membandingkan serta mengembangkan teori perkuliahan, khususnya mata kuliah sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagaimana pentingnya bagi pimpinan dalam membangun kepuasan kerja dan stres kerja bagi kenyamanan pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah pengetahuan dan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perpanjangan dari pandangan tradisional mengelola orang secara efektif, karena memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Menurut Kasmir (2019), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Suparyadi (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu sistem yang dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien yang berfungsi melalui kegiatan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial. Dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan peranan manajemen sumber daya manusia tersebut yang akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan stres kerja pada organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan seluruh karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan/kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu tercapainya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci tercapainya tujuan. Karena tanpa disiplin akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Menurut Kasmir (2019) kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perkiraan (*forecasting*), merupakan kegiatan untuk memperkirakan segala sesuatu yang akan terjadi sebelum melakukan perencanaan.
2. Fungsi Perencanaan (*Planning*), Merupakan proses untuk menyusun suatu kegiatan dalam suatu periode tertentu, termasuk target yang akan dicapai.
3. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), di dalam stuktur organisasi sudah dibuatkan pekerjaan masing-masing atau jabatan yang dibutuhkan
4. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*), adalah melaksanakan rencana yang telah disusun dengan melakukan *staffing* dan *directing*.
5. Fungsi Pengendalian (*Controlling*), Merupakan kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan agar berjalan pada jalur yang telah disusun.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengadaan (*procuring*), pengendalian (*controlling*), pengembangan (*developing*), kompensasi (*compensating*), pengintegrasian (*integrating*), pemeliharaan (*maintaining*), kedisiplinan (*disciplining*), pemberhentian (*dismissing*), perkiraan (*forecasting*), dan pelaksanaan (*actuating*). Melalui fungsi tersebut manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, salah satunya dengan memenuhi kepuasan kerja dan stres kerja sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi dan keberhasilan terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016) tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakan kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi. Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan 14 departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Sebagai contoh departemen sumber daya manusia dari Hewlett Packard menemukan bahwa penanganan masalah-masalah sumber daya manusia tersebut dapat mempertinggi kontribusi karyawan terhadap organisasi melalui ketersediaan sistem informasi yang akurat yang dapat memangkas biaya anggaran yang cukup tinggi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi. Sebagai contoh dengan semakin berkembangnya departemen sumber daya manusia menjadi besar, Hewlett Packard merubah rasio jumlah staf sumber daya manusia dari 1 / 53 menurun menjadi 1 / 75 tanpa gangguan terhadap keberadaan perusahaan dalam jangka panjang melalui kebijakan “tanpa pemberhentian karyawan (*no-lay off policy*).

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan- hambatan. Sebagai contoh masyarakat dapat membatasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia melalui perangkat hukum seperti adanya Tindakan diskriminatif, keamanan, dan berbagai masalah lain yang menjadi perhatian masyarakat.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika tujuan personal tidak dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi. Sebagai contoh dalam kebijakan “tanpa pemberhatian karyawan” yang dilakukan oleh Hewlett Packard tersebut sumber daya manusia juga mempertimbangkan tujuan personal. Dalam kesempatan departemen sumber daya manusia membantu tujuan personal secara teknis terhadap hubungan antar wanita dan pengembangan karir mereka melalui melalui pengorganisasian konferensi Wanita.

Sementara menurut Sedarmayanti (2017), bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen dalam suatu perusahaan maupun organisasi yaitu untuk membantu terwujudnya suatu tujuan didalam perusahaan dengan dibantu oleh para tenaga kerja yang berkompeten. Agar tujuan organisasi maupun perusahaan secara optimal memiliki 4 tujuan, yaitu tujuan organisasional untuk mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas, tujuan fungsional untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, tujuan sosial untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi serta tujuan personal untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Selain itu mengatasi kinerja pegawai mengenai tingkat kepuasan kerja dan stres kerja dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan dan menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance*. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan dalam kurun waktu tertentu dalam organisasi. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Faisal Amir (2015), Kinerja adalah apa yang ditunjukkan oleh orang atau proses yang terkait dengan tugas kerja yang diberikan.

Berdasarkan definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Guna menghasilkan tingkat kepuasan kerja dengan baik dan tidak adanya stres kerja pada pegawai.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu suatu faktor untuk mendorong agar hasil kerja karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas yang di tetapkan dan diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung.
2. Pengetahuan mempengaruhi secara langsung.
3. Rancangan kerja mempengaruhi secara langsung.
4. Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
5. Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
6. Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
8. Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
9. Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
10. Lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
11. Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
12. Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

13. Disiplin mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) seorang karyawan termasuk kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan mampu melakukan sehari-harinya dengan mahir, dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the righ man in place, the man on the right job*).
2. Faktor Motivasi
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang memiliki sikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sedangkan jika mereka memiliki sikap yang negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor tersebut penulis menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Faktor tersebut guna mencapai tujuan dan peranan manajemen sumber daya manusia akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan stres kerja yang baik pada organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), penilaian dan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)
Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan pegawainya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. **Penekanan biaya**
Suatu organisasi sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
5. **Pengawasan**
Setiap aktivitas dalam organisasi memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai di organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.
6. **Hubungan antar karyawan**
Pegawai yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerja yang lebih baik.

Menurut Afandi (2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas hasil kerja**
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. **Kualitas hasil kerja**
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lain.
3. **Efisiensi dalam melaksanakan tugas**
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. **Disiplin kerja**
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. **Inisiatif**
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, kemampuan untuk mengetahui bagaimana menghadapi hal-hal di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. **Ketelitian**
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. **Kepemimpinan**
Proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.
8. **Kejujuran**
Salah satu sifat manusia yang paling sulit diterapkan.
9. **Kreativitas**
Melibatkan pembangkitan ide atau melibatkan proses mental yang menghasilkan ide.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang indikator kinerja penulis menyimpulkan bahwa kriteria indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan, pelaksanaan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Indikator tersebut dapat menunjukkan adanya kinerja pegawai yang baik yang nantinya dapat menghasilkan kepuasan kerja serta stress kerja yang baik bagi organisasi tersebut.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu faktor terpenting dalam mendapatkan hasil kerja terbaik ialah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja lebih mengacu pada sikap pegawai untuk melihat apakah pekerjaan yang mereka lakukan menarik.

Menurut Hasibuan (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja tercermin di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Sedangkan menurut Robbins (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap suatu pekerjaan, yaitu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dari seorang individu dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, sehingga tingkat kepuasan kerjanya berbeda – beda, dan tingkat kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berbeda-beda.

Sedangkan menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Lain halnya menurut Mila Badriyah (2015), Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang

berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan pegawai, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya termasuk perasaan dan perilaku seseorang dalam bekerja. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Sikap tersebut tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas kinerja pegawai.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2015) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu terdiri dari faktor pegawai yang di dalamnya termasuk faktor psikologis serta faktor fisik dan faktor pekerjaan yang di dalamnya termasuk faktor sosial serta faktor finansial. Dalam terpenuhinya kepuasan kerja pegawai nantinya akan membuat kinerja pegawai terus optimal.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector Yuwono dalam Mila Badriyah (2015) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan. Didefinisikan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Upah, jumlah dan rasa keadilannya.
2. *Benefit*, asuransi liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
3. *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
4. *Operating Prosedures*, kebijakan, prosedur, dan aturan.
5. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
6. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah kompenasi yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan didasarkan pada kebutuhan yang dirasakan akan keadilan.
3. Promosi
Kemungkinan yang dapat dikembangkan seseorang melalui promosi. Hal ini berhubungan dengan ada tidaknya peluang untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat menemukan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja terdiri dari upah, *benefit*, *co workers*, *operating prosedures*, *nature of work*, *communication*. Selain dari itu ada indikator kepuasan terhadap pekerjaan., promosi dan pengawasan. Indikator ini digunakan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaan serta meningkatkan kinerja pegawai.

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dialami seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai berpeluang mengalami stres kerja, tergantung beban kerja yang dihadapinya.

Menurut Afandi (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Kemudian definisi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Stress kerja ini dapat dilihat dari gejala-gejala antara lain: ketidakstabilan emosi, perasaan gelisah, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Selain itu Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Dapat dilihat dari gejala-gejala antara lain: ketidakstabilan emosi, proses berfikir, perasaan gelisah, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Artinya, pegawai mengalami berbagai gejala negative yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen. P Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stress yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasional

a. Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat

penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

- b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.
 - c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.
3. Faktor Individu
- Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan, adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

Senot Imam (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres antara lain :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi berpengaruh terhadap seberapa besar pendapatan yang diterima oleh karyawan maupun reward yang diterima karyawan, ketidakpastian politik berpengaruh terhadap keadaan dan kelancaran organisasi yang dijalankan, ketidakpastian teknologi berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi dalam penggunaan teknologinya, dan ketidakpastian keamanan berpengaruh terhadap posisi dan peran organisasinya.
2. Faktor Organisasi
 - a) Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
 - b) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi termasuk beban kerja yang diterima seorang individu.

- c) Tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
 - d) Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stress
3. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan individu merasakan stres kerja adalah adanya berbagai macam faktor diantaranya yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, faktor individual.

2.4.3. Indikator Stres Kerja

Stress kerja adalah keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan pada diri karyawan baik secara fisik maupun psikis. Stress kerja dapat muncul pada pegawai ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya. Menurut Mangkunegara (2015) indikator stress kerja yaitu:

1. Ketidakpuasan hubungan kerja.
2. Rasa bosan/jenuh.
3. Sering menunda pekerjaan.
4. Perubahan tingkat produktivitas.
5. Kemangkiran dalam bekerja.
6. Kehadiran.
7. Darah tinggi dan sakit kepala.

Jin et al., (2017) menuturkan indikator untuk stres kerja ada 4 (empat), disebutkan sebagai berikut:

1. Kekhawatiran adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
2. Gelisah, perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
3. Tekanan, suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
4. Frustrasi, rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai indikator-indikator tersebut penulis menyimpulkan bahwa indikator stres kerja yaitu ketidakpuasan hubungan kerja, rasa bosan, sering menunda pekerjaan, perubahan tingkat produktivitas, kemangkiran dalam bekerja, kehadiran, darah tinggi dan sakit kepala serta adanya kekhawatiran, gelisah, adanya tekanan dan frustrasi. Indikator ini digunakan untuk menjelaskan keadaan atau kondisi secara keseluruhan yang akan membantu dalam membuat penilaian kinerja pegawai.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Leo Gangga, 2017 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Mayuasin	Stress Kerja (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Stres kerja menurut Efendi (2007) yaitu: 1. Kondisi pekerjaan, 2. Masalah peran, 3. Hubungan interpersonal, 4. Kesempatan pengembangan karir, 5. Struktur dan iklim organisasi. Kinerja pegawai menurut Sulistiyani (2009) yaitu: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Sikap karyawan.	Jenis Penelitian dalam penelitian ini menggunakan Metode penelitian regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi liner sederhana dan dianalisis statistic dengan menggunakan SPSS	Dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Besarnya korelasi (R) variabel stress kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,791 artinya korelasi antara stress kerja terhadap kinerja pegawai adanya korelasi yang bersifat kuat dan positif. 2. Hasil uji hipotesis antara stress kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
2.	Anton Tirta Komara, 2014 Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kapuasan kerja (X3), Kinerja	Kompensasi menurut Veithzal (2005): A) Kompensasi langsung: - Pemberian gaji, - Jasa pelayanan,	Jenis Penelitian dalam penelitian ini menggunakan diagram jalur,	Dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kompensasi memberikan pengaruh signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung	pegawai (Y)	<p>- Tunjangan hari raya idul fitri.</p> <p>B) Kompensasi tidak langsung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rekreasi, - Asuransi kesehatan, - Seragam kerja, - Seragam olah raga. <p>Motivasi menurut Mc Clelland dikutip Anwar Prabu M (2009):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi, 2. Kebutuhan akan kekuasaan, 3. Kebutuhan akan pertalian. <p>Kepuasan kerja menurut Luthan (2006):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek pekerjaan, 2. Insentif, 3. Promosi, 4. Rekan kerja, 5. Atasan. <p>Kinerja menurut Mathias & Jackson (2006):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil, 2. Kualitas hasil, 3. Ketepatan waktu, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan bekerja sama. 	dan menggunakan media bantu SPSS	<p>terhadap kinerja pegawai.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Maisi Arianti 2018 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.	Stres kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja karyawan (Y).	<p>Stress kerja menurut Cooper (1992) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gejala fisik, 2. Tingkah laku, 3. Gejala ditempat kerja. <p>Kepuasan kerja menurut Luthans (1998) yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri, 2. Gaji, 3. Kesempatan promosi, 4. Pengawasan, 5. Rekan kerja. <p>Kinerja Karyawan menurut Dessler G (2006) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, 2. Produktivitas, 3. Kepercayaan, 	<p>Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder</p> <p>Teknik Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini Analisis regresi linier berganda meliputi: analisis deskriptif, analisis regresi, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, analisis jalur,</p>	<p>Dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan hasil uji t stres kerja tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. 2. Berdasarkan hasil uji t kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. Berdasarkan hasil uji t komitmen

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			4. Ketersediaan kebebasan.	model diagram jalur dan uji asumsi klasik.	<p>organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Berdasarkan hasil uji t stres kerja tidak terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>5. Berdasarkan hasil uji t gaya kepemimpinan mendapatkan hasil p- value sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>6. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar $- 0,427$ sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar $- 0,034$.</p> <p>7. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0,770$ sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebesar $0,400$.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Sumiati Paramban, 2018 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2). Kinerja (Y)	<p>Disiplin kerja menurut Rivai (2011):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran, 2. Ketaatan pada peraturan kerja, 3. Ketaatan pada standar kerja, 4. Tingkat kewaspadaan tinggi, 5. Bekerja etis. <p>Kepuasan kerja menurut Winardi (2004):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji atau upah, 2. Pekerjaan, 3. Peluang-peluang, 4. Supervisor, 5. Rekan kerja <p>Kinerja menurut Dharma (2003):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Ketepatan waktu. 	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.	<p>Dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji pada variabel disiplin kerja secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. 2. Hasil uji pada variabel kepuasan kerja secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. 3. Hasil dari kedua variabel independent yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara (simultan) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.
5.	Nancy Yusnita, Widodo Sunaryo dan Falentina, 2020 <i>Improving Organizational Citizenship Behavior Through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction</i> Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). <i>Dept. of Management Science</i> Universitas Pakuan. <i>International Journal of Management, Innovation and Education.</i>	Perilaku Organisasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja	<p>Perilaku organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Altruisme 2. Kesopanan 3. Kehati-hatian 4. Sikap sportif 5. Kebijakan kewarganegaraan 6. Suara 7. Penguatan <p>Iklim organisasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan 2. Kebijakan manajemen 3. Pengakuan <p>Kepuasan kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Pengawasan\ 4. Rekan kerja 5. Penghargaan 	Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan 30 sampel dari 125 populasi. Dan menggunakan uji asumsi klasik.	<p>Dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi terhadap perilaku organisasi. 2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap perilaku organisasi. 3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ada hubungan ganda yang positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku organisasi.
6.	Dedi Iskamto, 2021 <i>Stress And Its Impact On Employee Performance</i> PT.	Stres kerja (X1), Kinerja karyawan (Y).	<p>Stres Kerja menurut Rivai dan Sagala (2009):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja, 2. Stres karena peran, 3. Faktor interpersonal, 	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	<p>Dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pan Baruna Pekanbaru Branch. <i>International Journal Of Social And Management Studies.</i>		4. Pengembangan karir, 5. Struktur organisasi, 6. Kondisi kantor. Kinerja menurut Danang (2013): 1. Hasil kerja, 2. Pengetahuan pekerjaan, 3. Inisiatif, 4. Kelincahan mental, 5. Sikap, 6. Disiplin waktu dan kehadiran.	Populasi pada penelitian ini sebanyak 87 orang dengan menggunakan metode sensus.	berengaruh signifikan terhadap pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,783 atau dipengaruhi oleh 78,3%.
7.	Kasmawati, 2022 <i>The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Climate Factors On Employee Performance At The Education Office Of Bone Regency. Journal of Indonesian</i>	Kepuasan kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja (Y).	Kepuasan kerja: 1. Gaji,, 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi, 4. Pengawasan. Iklim organisasi: 1. Tanggung jawab, 2. Identitas, 3. Kehangatanan, 4. Dukungan, 5. Konflik.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Pengambilan sample dengan cara simple random sampling dan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.	Dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Gaji merupakan variabel faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja. 2. Kehangatan merupakan variabel faktor budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.
8.	Nova Etriani, 2022 <i>The Effect Of Work Conflict, Work Stress And Work Satisfaction On The Employee Performance Of Gunung Karinci Sub-District Office Kerinci District. American Journal</i>	Konflik kerja (X1), Stres kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), Kinerja (Y).	Konflik kerja menurut Robbins (2008): 1. Konflik fungsional, 2. Konflik disfungsional. Stres kerja menurut Aamodt (2010): 1. Tuntutan/tekanan dari atasan, 2. Ketegangan dan kesalahan, 3. Penurunan tingkat interpersonal, 4. Perbedaan konsep kerja, dengan atasan 5. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional, 6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan, 7. Profesi tingkat kesulitan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007): 1. Kondisi kerja, 2. Gaji/upah, 3. Rekan kerja.	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan menggunakan uji asumsi klasik.	Dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Stress kerjs berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Konflik kerja, stress kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Kinerja menurut Robbins (2008): 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Independensi.		
9.	Devi Hernita, 2019 Hubungan Kepuasan Kerja Dan <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> Dengan Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Leuwiliang	Kepuasan kerja (x_1), Organizational Citizenship (x_2), dan Kinerja (y)	Kepuasan kerja menurut: 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan Organizational citizenship behavior (OCB) menurut: 1. Altruism 2. Conscientiousness 3. Sportsmanship 4. Courtesy 5. Civic virtue Kinerja guru menurut: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel sampling total atau sensus.	Dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Leuwiliang mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata sebesar 77,6%, diartikan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang relatif baik. 2. Organizational Citizenship Behavior (OCB) di SMA Negeri 1 Leuwiliang mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) diperoleh rata-rata sebesar 78%, diartikan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang relatif baik. 3. Kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang mengenai kinerja guru diperoleh rata-rata sebesar 72,6%, diartikan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang relatif baik. 4. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang.</p> <p>5. Terdapat hubungan yang positif antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwiliang. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi product moment.</p>
10.	<p>Agres Rekha Muntaha, 2019</p> <p>Hubungan Pengelolaan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.</p>	<p>Stress kerja (x_1) dan Kinerja (y)</p>	<p>Stress kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2009):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Fajtor interpersonal 3. Perkembangan karier 4. Struktur organisasi <p>Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	<p>Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan yang dilakukan adalah sampling jenuh atau sensus.</p>	<p>Dapat disimpulkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian mengenai Stres kerja pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan berdasarkan hasil menunjukkan empirik sebesar 41,98 sementara skor teoritik sebesar 33, dapat di artikan bahwa Stres Kerja(X) yaitu $(41,98 > 33)$ artinya baik. 2. Penelitian mengenai kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan berdasarkan hasil menunjukkan nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik $40,90 > 30$. hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat cukup baik. 3. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan. Hasil analisis

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r = 0,749$ yang artinya, bahwa stres kerja dengan kinerja perawat mempunyai hubungan yang kuat.</p> <p>4. Hasil analisis koefisien determinasi terhadap kinerja perawat 56,1% sedangkan 43,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar stres kerja.</p> <p>5. Hasil uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,6968 > 1,67793$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.</p>

Relevansi Terdahulu

1. Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam penelitian ini peneliti mencantumkan perbedaan dan persamaan peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan Leo gangga dengan judul “Pengaruh stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Mayuasin” pada tahun 2017. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (x) stress kerja dan kepuasan kerja, serta variabel terikatnya (y) yaitu kinerja. Selain itu penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian ini menggunakan objek kantor Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Mayuasin.

2. Penelitian yang dilakukan Anton Tirta Komara dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung pada tahun 2014. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (X) stress kerja, serta variabel terikatnya (y) ialah kinerja. Selain itu pada penelitian ini juga menggunakan media bantuan SPSS

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu menggunakan variabel bebas (x) Kompensasi dan Motivasi. Serta objek pada penelitian dilakukan di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah kota Bandung. Dan jenis penelitian ini menggunakan diagram jalur.

3. Penelitian yang dilakukan Maisi Arianti dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau” pada tahun 2018. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (x) stres kerja dan kepuasan kerja serta variabel terikatnya (y) ialah kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu penelitian ini menggunakan objek pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan objeknya pada Dinas Sosial Kota Bogor. Dan juga pada penelitian Maisi Arianti menambahkan variabel terikat (y) yaitu Komitmen Organisasi.

4. Penelitian yang dilakukan Sumiati Paramban dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)” pada tahun 2018. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama variabel bebas (x) yaitu kepuasan kerja serta variabel terikatnya (y) kinerja. Dan sama-sama menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada variabel x yaitu disiplin kerja serta objek yang dilakukan di Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

5. Penelitian yang dilakukan Nancy, Widodo dan Falentina dengan judul “*Improving Organizational Citizenship Behavior Through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction Dept. of Management Science Universitas Pakuan*” pada tahun 2022. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama variabel bebas (x) yaitu kepuasan kerja. Dan sama-sama menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis, serta adakesamaan dalam indikator kepuasan kerja.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada variabel bebas atau x yaitu iklim organisasi dan variabel terikat atau y yaitu perilaku

organisasi serta objek yang dilakukan di Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

6. Penelitian yang dilakukan Dedi Iskamto dengan judul “*Stress And Its Impact On Employee Performance* PT. Pan Brauna Pekanbaru Branch. *International Journal Of Social And Management Studies*” pada tahun 2021. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti variabel stress kerja (x) terhadap kinerja (y), dan sama-sama menggunakan metode sensus.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada objeknya di PT. Pan Brauna Pekanbaru Branch.

7. Penelitian yang dilakukan Kasmawati dengan judul “*The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Climate Factors On Employee Performance At The Education Office Of Bone Regency*” pada tahun 2022. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada variabel bebas yaitu budaya organisasi dan pada objeknya The Education Office Of Bone Regency.

8. Penelitian yang dilakukan Nova dengan judul “*The Effect Of Work Conflict, Work Stress And Work Satisfaction On The Employee Performance Of Gunung Karinci Sub-District Office*” pada tahun 2022. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti variabel stress kerja, kepuasan kerja pada variabel bebasnya, dan variabel terikat yaitu kinerja. Serta menggunakan uji asumsi klasik.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada objeknya di Gunung Karinci Sub-District Office.

9. Penelitian yang dilakukan Devi dengan judul “*Hubungan Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Leuwiliang*” tahun 2019. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan metode penarikan sampel sensus.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian ini menggunakan hubungan atau korelasi serta objek yang berbeda yaitu SMA Negeri 1 Leuwiliang.

10. Penelitian yang dilakukan Agres dengan judul “*Hubungan Pengelolaan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan*” pada tahun 2019. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti variabel stress kerja dan metode penarikan sampel sensus.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu penelitian ini menggunakan hubungan atau korelasi serta objek yang berbeda yaitu Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan stres kerja serta variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja diakibatkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka secara signifikan kinerja karyawan meningkat dan berpengaruh langsung.

Teori tersebut didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veni (2020) dan Suniarti (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kuthans dalam Cahyono dan Koentjoro (2016), Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka.

Menurut, Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Bila tidak ada stres, tantangan kerja tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Apabila stres kinerja mencapai titik stabil maka stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, para pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stress.

Teori tersebut didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maisi (2018) dan Uzzah (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Tetapi jika seorang merasa tidak puas maka hasil kerjanya tidak akan optimal yang akan menyebabkan kinerja seorang tersebut menurun.

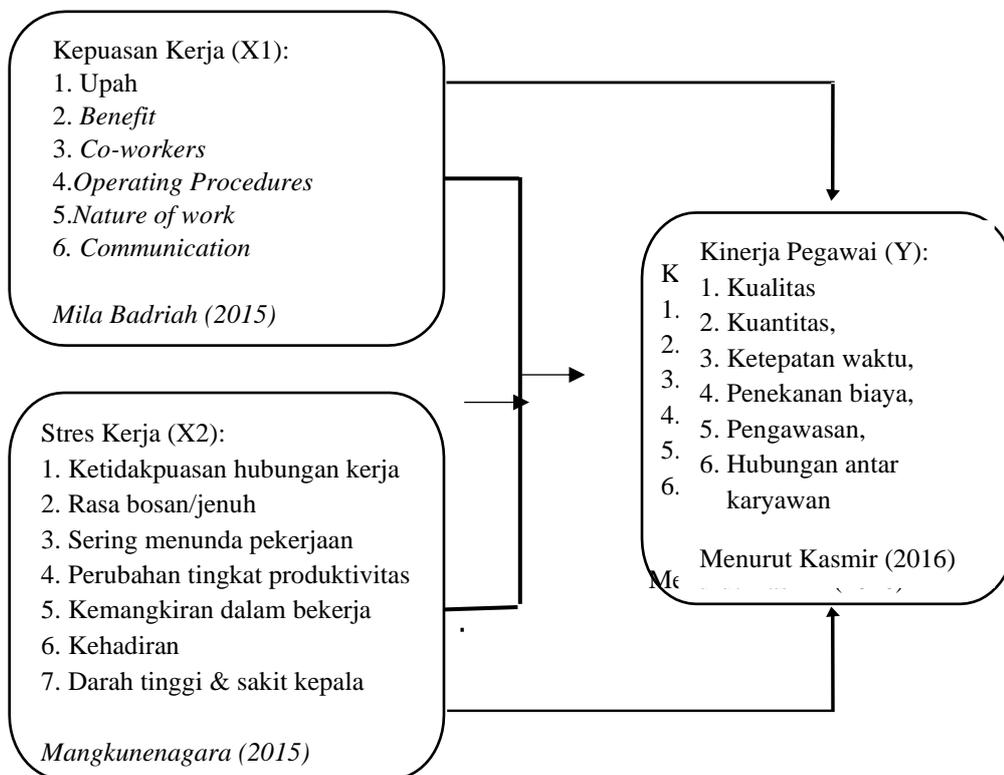
Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja yaitu adanya stress kerja pada diri pegawai. Stres kerja yang dialami pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan kondisi yang tidak menyenangkan bagi pegawai. Bagi banyak orang tingkat stres rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau tingkat sedang dengan berkepanjangan akan adanya penurunan kinerja. Adanya stres kerja mengakibatkan kinerja yang lebih rendah.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

H3 : Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X1, X2 dengan variabel Y.

Menurut Gambar 2.1
Konstelasi penelitian



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Kota Bogor.
2. Diduga stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Kota Bogor.
3. Diduga pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Kota Bogor.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan atau metode yang bertujuan memeriksa benar tidaknya fakta-fakta yang ada serta menjelaskan mengenai adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Penelitian *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel atau penelitian yang bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan stres kerja, serta kinerja pegawai dengan unit analisis *individual* (perorangan), yaitu sumber data yang diperoleh berasal dari responden setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang dimaksud adalah pimpinan dan pegawai dinas sosial Kota Bogor sebanyak 45 orang yang terdiri dari 17 orang atasan dan 28 orang pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Bogor yang berada di Jl. Merdeka No.142, RT.03/RW.05, Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16125, Indonesia.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari Dinas Sosial Kota Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan kuesioner mengenai variabel kepuasan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari dinas sosial Kota Bogor yaitu absensi pegawai.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari seluruh pegawai yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui survey, wawancara dan menyebar kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.
2. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literature dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yang akan diteliti, yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka secara signifikan kinerja karyawan meningkat dan berpengaruh langsung. Variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan tanggapan atau persepsi pegawai dengan menggunakan indikator yaitu: upah, *benefit*, *co-workers*, *operating procedures*, *nature of work* dan *communication*.

Stres kerja adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka. Variabel stres kerja diukur berdasarkan tanggapan atau persepsi pegawai dengan menggunakan indikator yaitu: ketidakpuasan hubungan kerja, rasa bosan/jenuh, sering menunda pekerjaan, perubahan tingkat produktivitas, kemangkiran dalam bekerja, kehadiran, darah tinggi dan sakit kepala.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Variabel kinerja diukur berdasarkan penilaian pimpinan terhadap pegawai dengan menggunakan indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Operasionalisasi variabel diukur menggunakan skala yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel, maka data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pernyataan yang telah dijabarkan melalui indikator. Untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian, berikut tabel operasional variabel:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada
Dinas Sosial Kota Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja (X_1)	Upah	Puas dengan upah yang diterima saat ini untuk beban kerja yang dilakukan	Ordinal
		Puas dengan gaji pokok saat ini	Ordinal
		Puas dengan pemberian upah yang tepat waktu	Ordinal
	<i>Benefit</i> (dalam bentuk fasilitas)	Puas dengan fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll	Ordinal
		Puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
	<i>Co-workers</i>	Puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik	Ordinal	
		Puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	
		Puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja	Ordinal	
	<i>Operating Procedures</i>	Puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik	Ordinal	
		Puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan	Ordinal	
		Puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif	Ordinal	
	<i>Nature of work</i>	Puas adanya kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai	Ordinal	
		Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang Pendidikan	Ordinal	
		Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan karena sesuai dengan kompetensi	Ordinal	
	<i>Communication</i>	Puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan	Ordinal	
		Komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik	Ordinal	
		Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan	Ordinal	
	Stres kerja (X2)	Ketidakpuasan Hubungan Kerja	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan	Ordinal
			Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja tidak efektif	Ordinal
			Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas	Ordinal
Rasa Bosan/Jenuh		Saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan	Ordinal	
		Pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja	Ordinal	
		Semangat kerja menurun	Ordinal	
Sering Menunda Pekerjaan)		Suasana di dalam ruangan terasa membosankan	Ordinal	
		Pekerjaan selalu/pernah terbengkalai	Ordinal	
		Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak	Ordinal	
		Saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani	Ordinal	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
	Perubahan Tingkat Produktivitas	Saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan	Ordinal	
		Jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target	Ordinal	
		Saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	
	Kemangkiran Dalam Bekerja	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja	Ordinal	
		Tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk	Ordinal	
		Hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja	Ordinal	
	Kehadiran	Selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan	Ordinal	
		Tidak pernah absen saat bekerja	Ordinal	
		Perusahaan/organisasi akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang selalu hadir	Ordinal	
	Darah Tinggi Dan Sakit Kepala	Sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama	Ordinal	
		Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit	Ordinal	
		Tugas yang berlebihan membuat saya cepat Lelah	Ordinal	
	Kinerja (Y)	Kualitas	Pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar perusahaan /organisasi	Ordinal
			Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik.	Ordinal
			Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas instansi	Ordinal
Kuantitas		Pegawai mampu mencapai tujuan yang diberikan.	Ordinal	
		Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	Ordinal	
		Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.	Ordinal	
Ketepatan Waktu		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	Ordinal	
		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien.	Ordinal	
		Pegawai bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan.	Ordinal	
Penekanan Biaya		Biaya yang dianggarkan yang dikeluarkan sesuai dengan biaya yang dianggarkan intansi	Ordinal	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		Pegawai menerima tunjangan berdasarkan kinerja	Ordinal
		Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.	Ordinal
	Pengawasan	Pimpinan memberikan arahan kepada pegawai.	Ordinal
		Pimpinan melakukan pengawasan secara langsung.	Ordinal
		Pegawai melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu.	Ordinal
	Hubungan Antara Pegawai	Keharmonisan antara atasan dan bawahan	Ordinal
		Pegawai merasa senang dapat menghabiskan sisa karirnya di dalam instansi	Ordinal
		Pegawai dapat bekerja sama satu sama lain.	Ordinal

Sumber: Data Sekunder 2021

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel data pegawai yang diperoleh dari Dinas Sosial Kota Bogor dengan menggunakan metode penarikan sampel sensus atau sampling jenuh. Sensus adalah penarikan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Sosial Kota Bogor yang berjumlah 45 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

Departemen	Jumlah
Kepala Dinas	1
Sekretaris Dinas	1
Kepala Sub Bag Keuangan, Kepegawaian, Perencanaan dan Pelaporan	3
Kepala Bidang Perlindungan Sosial, Rehabilitasi Sosial, Pemberdayaan Sosial, Data dan Informasi	4
Kepala Seksi PerBidang ada 2	8
Staff Bidang Perlindungan Sosial	7
Staff Bidang Rehabilitasi Sosial	7
Staff Bidang Pemberdayaan Sosial	7
Staff Bidang Data dan Informasi	7
Total	45

Sumber: Dinas Sosial Kota Bogor, 2020

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian diatas, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk menjawab tujuan penelitian. Survei merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden berdasarkan daftar pertanyaan yang sudah disusun oleh peneliti. Survei yang dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner:
Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Skala Likert Kepuasan Kerja

Simbol	Keterangan	Nilai
SP	Sangat Puas	5
P	Puas	4
KP	Kurang Puas	3
TP	Tidak Puas	2
STP	Sangat Tidak Puas	1

Sumber : Alghifari 2016

Tabel 3.4 Skala Likert Stres Kerja

Simbol	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
SS	Sangat Setuju	5	1
S	Setuju	4	2
KS	Kurang Setuju	3	3
TS	Tidak Setuju	2	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono 2017

Tabel 3.5 Skala Likert Kinerja Pegawai

Simbol	Keterangan	Nilai
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
KK	Kadang-Kadang	3
P	Pernah	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono 2017

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti

seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini serta data yang diberikan instansi Dinas Sosial Kota Bogor.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang akan diuji

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

Kriteria pengujian adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas dapat digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* (Sugiyono 2017).

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i = Nilai reliabilitas
 K = Jumlah item dalam instrumen (banyaknya butir pertanyaan)
 $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
 S_t^2 = Varians total

Kriterian penelitian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Hasil Nilai Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha > 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan mendeskriptif atau menggambarkan secara mendalam melalui table, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relative. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah : Frekuensi relatif :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

- FR = Frekuensi Relatif
 F = Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$ = Total Frekuensi

Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Puas/Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah
21% – 40%	Tidak Puas/Tidak Setuju/Buruk/Pernah
41% - 60%	Kurang Puas/Kurang Setuju/Kadang-Kadang
61% - 80%	Puas/Setuju/Sering
81% - 100%	Sangat Puas/Sangat Setuju/Selalu

Sumber : Sugiyono (2017)

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjadwab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan:

- Nilai Sig. $\geq 0,05$, berarti data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.
- Nilai Sig. $\leq 0,05$, berarti data yang digunakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016), pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen* atau variabel bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel *independent* yang dipengaruhi dengan variabel *dependen*.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat

dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF + 1/\text{tolerance}$ dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Billy Nugroho (2022), Uji heteroskedastisitas menggunakan Rank Spearman dan Scatterplot. Uji heteroskedastisitas untuk menyatakan dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residual. Gejala yang tidak sama ini disebut dengan gejala heteroskedastisitas. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji linearitas, diantaranya:

- H_0 : H_0 diterima jika nilai $r >$ nilai taraf signifikansi, maka kesimpulan yang diambil tidak heteroskedastisitas.
- H_1 : H_1 diteroma jika nilai $r <$ nilai taraf signifikansi, maka kesimpulan yang diambil heteroskedastisitas.

3.7.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda hampir sama dengan regresi linier sederhana, hanya saja pada regresi linier berganda variabel bebasnya lebih dari satu variabel penduga. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X .

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas. Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS.

3.7.5. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel *independen* secara individu dalam variasi variabel *dependen*.

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel *independen* secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Hipotesis alternatif (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel *independen* secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

H_0 = Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

H_a = Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka terdapat pengaruh parsial dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t memiliki hasil perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel *independen* secara parsial mempengaruhi variabel *dependen*.

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. $H_0 : \beta_i = 0 \quad i = 1, 2$

Artinya, apakah semua variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *dependen*.

b. $H_a : \beta_i \neq 0 \quad i = 1, 2$

Artinya, semua variabel *independen* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *dependen*.

Dari nilai F statistik, yang selanjutnya dari nilai F tersebut dapat diketahui besarnya taraf signifikansi. Apabila taraf signifikansi hasil pengujian besarnya $< 0,05$ (H_0 ditolak) artinya, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika taraf signifikansi hasil pengujian besarnya $> 0,05$ (H_0 diterima) artinya maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat .

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :
Sugiyono (2017)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Sosial

Dinas Sosial merupakan salah satu instansi milik negara yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan juga pelayanan dalam bidang sosial. Dinas Sosial Kota Bogor yang bertempat di Jl. Merdeka No.142, RT.03/RW.05, Kelurahan Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat. Berawal setelah adanya otonomi daerah pada tahun 2000, yang menangani bidang sosial, yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Sosial (BPMPS). Pada tahun 2005, bergabung dua dinas yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Sosial (BPMPS) dengan Kantor Tenaga Kerja menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial. Di tahun 2009, berubah nomenklatur menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lalu pada tahun 2010, berubah nomenklatur lagi menjadi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Hingga tahun 2017, nomenklatur terpisah menjadi Dinas Sosial sampai dengan sekarang.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan pelayanan serta untuk memenuhi harmonisasi dan keselarasan dalam hal penyelenggaraan pemerintahan dibidang sosial, Pemerintah Daerah Kota Bogor mengeluarkan peraturan daerah (PERDA) nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota bogor tanggal 1 november 2016, yang pada bab III bagian kedua pasal 4 menyatakan bahwa dinas sosial yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial merupakan dinas type A. Atas dasar itulah tahun 2017 dinas sosial yang sebelumnya bergabung dengan dinas tenaga kerja dan transmigrasi, memisahkan diri menjadi organisasi perangkat daerah (OPD) baru dengan nama Dinas Sosial.

4.1.2. Fungsi dan Tujuan Dinas Sosial

Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang sosial.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial.
4. Penyelenggaraan kesekretariatan dinas.
5. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Tujuan dibentuknya Dinas Sosial secara umum adalah untuk membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar di bidang sosial. Sehubungan dengan hal tersebut, pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian isu-isu strategi Dinas Sosial diarahkan

untuk mempercepat pelayanan kepada masyarakat terkait sosial dalam bentuk program dan kegiatan. Adapun program-program tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur,
2. Pengembangan Data dan Informasi;
3. Pengembangan Komunikasi, Informasi dan Media Massa;
4. Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
5. Pelayanan Administrasi Perkantoran;
6. Pemberdayaan Fakir Miskin, Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Lainnya (M2S4);
7. Pembinaan Panti Asuhan/Panti Jompo;
8. Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial;
9. Pembinaan Anak Terlantar;
10. Pembinaan Para Penyandang Disabilitas dan Trauma;
11. Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial;
12. Pemberdayaan Fakir Miskin, Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Lainnya

4.1.3. Visi dan Misi

Dalam rangka menyukseskan dan mewujudkan visi Walikota dan Wakil Walikota periode 2019 – 2024, maka seluruh organisasi perangkat daerah pemerintahan kota bogor mempunyai visi yang sama dengan visi Walikota dan Wakil Walikota. Adapun visinya adalah: “Mewujudkan Kota Bogor sebagai Kota Ramah Keluarga”.

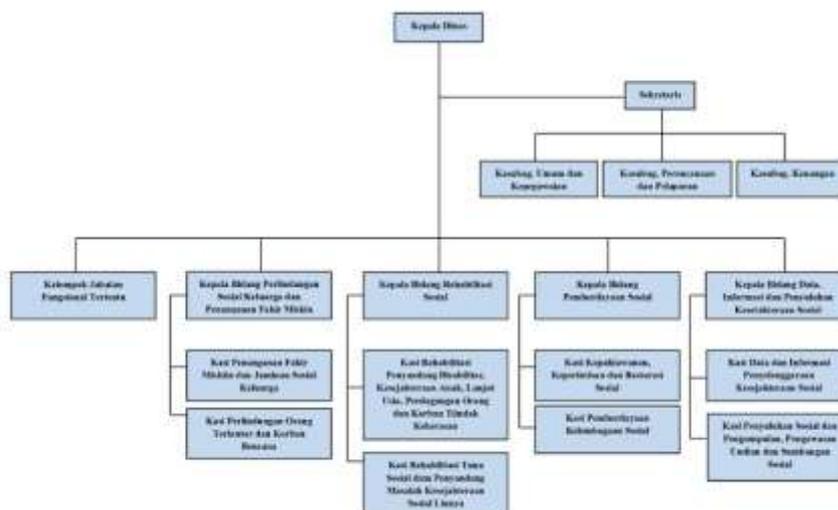
Sebagai upaya pencapaian visi yang dijalankan, maka dirumuskan misi-misi. Begitu pula dengan misi, Dinas Sosial Kota bogor tidak mempunyai rumusan misi tersendiri, adapun misi yang dijalankan adalah misi-misi Walikota. Berikut adalah misi-misinya adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Kota yang Sehat,
2. Mewujudkan Kota yang Cerdas,
3. Mewujudkan Kota yang Sejahtera.

4.1.4. Struktur Organisasi

Dinas Sosial Kota Bogor memiliki 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang. Berikut adalah struktur organisasi pada Dinas Sosial Kota Bogor dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Bogor



Sumber : Dinas Sosial Kota Bogor, 2021

Berikut uraian secara umum mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing- masing bagian dalam struktur organisasi Dinas Sosial Kota Bogor sebagai berikut:

A. Kepala Dinas

Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Sosial Kota Bogor yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan di bidang sosial. Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala dinas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

Perumusan kebijakan teknis di bidang sosial:

1. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang sosial.
2. Pelaksanaan teknis operasional di bidang sosial.
3. Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, perlengkapan, sarana dan prasarana Dinas.
4. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Dinas dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang-bidang.

B. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang pengelolaan kesekretariatan, yang membawahi 3 (tiga) Sub. Bagian, yaitu: Sub . Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub. Bagian Perencanaan dan Untuk melaksanakan tugasnya, sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan koordinasi dalam penyusunan rencana kerja di lingkungan Dinas.
2. Pelaksanaan tugas administrasi umum, administrasi kepegawaian,
3. Perlengkapan, keuangan, kearsipan dan kerumah tanggaan.

4. Pelaksanaan koordinasi evaluasi dan pelaporan Dinas.

C. Bidang Perlindungan Sosial Keluarga dan Penanganan Fakir Miskin

Bidang Perlindungan Sosial Keluarga dan Penanganan Fakir Miskin dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang perlindungan sosial keluarga dan penanganan fakir miskin. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Perlindungan Sosial Keluarga dan Penanganan Fakir Miskin mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis bidang perlindungan sosial keluarga dan penanganan fakir miskin;
2. Pengkoordinasian kegiatan di bidang perlindungan sosial keluarga dan penanganan fakir miskin;
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang perlindungan sosial keluarga dan penanganan fakir miskin.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala bidang Perlindungan Sosial Keluarga dan Penanganan Fakir Miskin, membawahi 2 (dua) kepala seksi, yaitu: Kepala Seksi Perlindungan Orang Terlantar dan Korban Bencana dan kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin dan Jaminan Sosial Keluarga.

D. Bidang Rehabilitasi Sosial

Bidang Rehabilitasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang rehabilitasi sosial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Rehabilitasi Sosial mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis bidang rehabilitasi sosial.
2. Pengkoordinasian kegiatan di bidang rehabilitasi sosial.
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan rehabilitasi sosial.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala bidang rehabilitasi sosial, membawahi 2 (dua) kepala seksi, yaitu: Seksi Rehabilitasi Penyandang Disabilitas, Kesejahteraan Anak, Lanjut Usia, Perdagangan Orang dan Korban Tindak Kekerasan, dan Seksi Rehabilitasi Tuna Sosial dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial lainnya.

E. Bidang Pemberdayaan Sosial

Bidang Pemberdayaan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang pemberdayaan sosial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pemberdayaan Sosial mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis bidang pemberdayaan sosial;
2. Pengkoordinasian kegiatan di bidang pemberdayaan sosial;
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang pemberdayaan sosial.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala bidang Pemberdayaan Sosial membawahi 2 (dua) kepala seksi, yaitu Seksi Pemberdayaan Kelembagaan Sosial, dan Seksi Kepahlawanan, Keperintisan dan Restorasi Sosial.

F. Bidang Data, Informasi dan Penyuluhan Kesejahteraan Sosial

Bidang Data, Informasi dan Penyuluhan Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang membawahi 2 (dua) kepala seksi, yaitu Seksi Data dan Informasi Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial, dan Seksi Penyuluhan Sosial dan Pengumpulan, Pengawasan Undian dan Sumbangan Sosial. Kepala bidang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang data, informasi dan penyuluhan kesejahteraan sosial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana Bidang Data, Informasi dan Penyuluhan Kesejahteraan Sosial mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis bidang data, informasi dan penyuluhan kesejahteraan sosial.
2. Pengkoordinasian kegiatan di bidang data, informasi dan penyuluhan kesejahteraan sosial.

Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang data, informasi dan penyuluhan kesejahteraan sosial.

4.1.5. Profile Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Kota Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 45 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

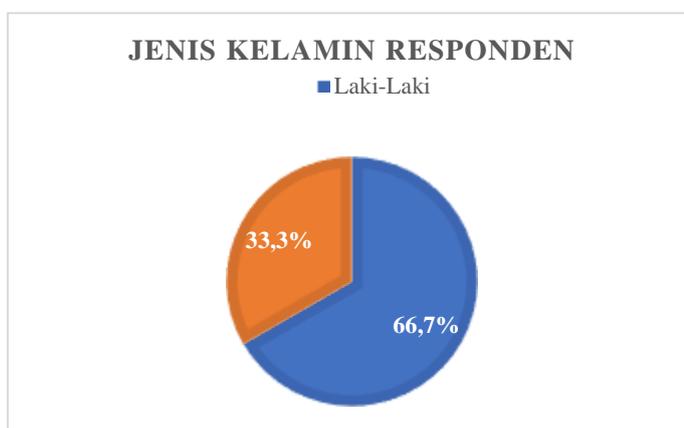
Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1.	Laki-Laki	30	66,7
2.	Perempuan	15	33,3
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4.2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan data di atas dapat diketahui jumlah responden pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden dengan persentase 66,7% dan responden perempuan sebanyak 15 responden dengan persentase 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

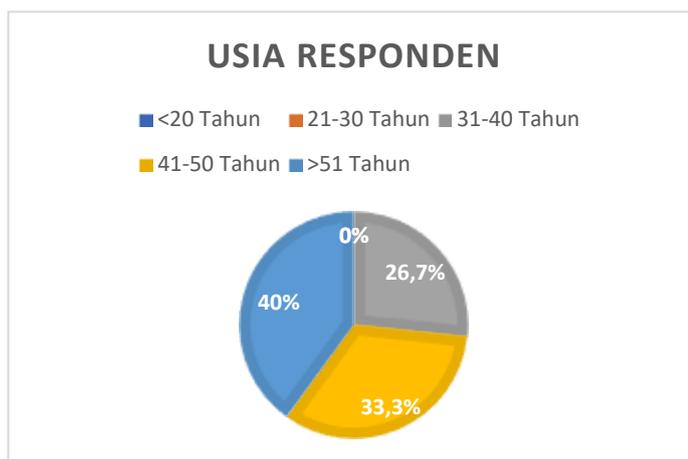
Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Usia Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1.	<20 Tahun	0	0
2.	21-30 Tahun	0	0
3.	31-40 Tahun	12	26,7
4.	41-50 Tahun	15	33,3
5.	>51 Tahun	18	40
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer, Diolah 202

Gambar 4.3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan data di atas, jumlah responden dari 45 orang pegawai Dinas Sosial Kota Bogor menunjukkan bahwa responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 26,7%, berusia 41-50 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 33,3%, berusia >51 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas >51 tahun.

3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

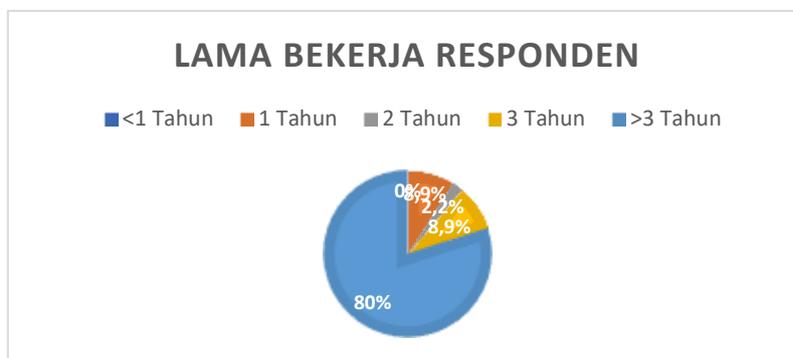
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1.	<1 Tahun	0	0
2.	1 Tahun	4	8,9
3.	2 Tahun	1	2,2

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
4.	3 Tahun	4	8,9
5.	>3 Tahun	36	80
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4.4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan data di atas, jumlah responden dari 45 orang pegawai Dinas Sosial Kota Bogor menunjukkan bahwa waktu lama bekerja responden sekitar 1 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 8,9%, 2 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 2,2%, 3 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 8,9%, dan lebih dari 3 tahun sebanyak 36 responden sebanyak 80%. Maka dapat disimpulkan, mayoritas waktu lama bekerja pegawai adalah lebih dari 3 tahun.

4. Pendidikan Terakhir

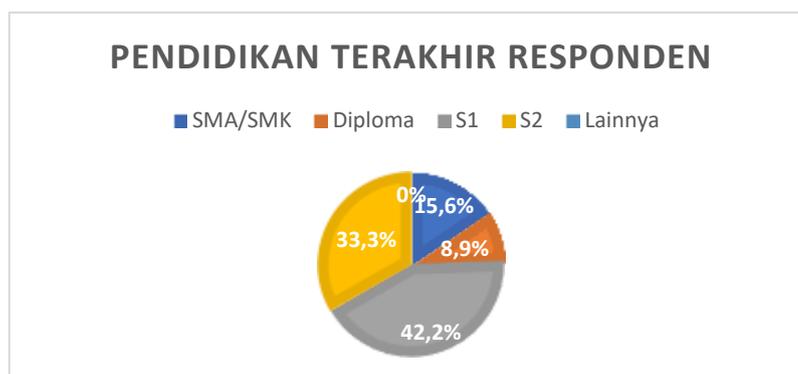
Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1.	SMA/SMK	7	15,6
2.	Diploma	4	8,9
3.	S1	19	42,2
4.	S2	15	33,3
5.	Lainnya	0	0
Jumlah		45	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4.5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Berdasarkan data di atas, jumlah responden 45 orang pegawai Dinas Sosial Kota Bogor menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 7 responden dengan persentase 15,6%, Diploma sebanyak 4 responden dengan persentase 8,9%, S1 sebanyak 19 responden dengan persentase 42,2% dan S2 sebanyak 15 responden dengan persentase 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 42,2%.

Tabel 4.5 Mayoritas Total Data Responden

No.	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	30 Orang
2.	Usia	>51 Tahun	18 Orang
3.	Lama Bekerja	>3 Tahun	36 Orang
4.	Pendidikan Terakhir	S1	19 Orang

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis laki-laki dengan usia rata-rata >51 tahun dengan lama bekerja >3 tahun memiliki pendidikan terakhir Sarjana.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Metode yang digunakan menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila r hitung > r tabel maka data dinyatakan valid
- b) Apabila r hitung < r tabel data dinyatakan tidak valid

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor menggunakan alat bantu SPSS 25. Uji validitas dilakukan kepada 30 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X.1	0,361	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	X.2	0,407	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	X.3	0,382	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	X.4	0,380	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	X.5	0,581	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	X.6	0,562	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	X.7	0,750	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	X.8	0,771	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	X.9	0,750	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	X.10	0,650	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11.	X.11	0,752	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12.	X.12	0,710	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13.	X.13	0,476	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14.	X.14	0,540	0,361	rhitung > rtabel	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
15.	X.15	0,589	0,361	rhitung > rtabel	Valid
16	X.16	0,610	0,361	rhitung > rtabel	Valid
17.	X.17	0,604	0,361	rhitung > rtabel	Valid
18.	X.18	0,459	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dengan kriteria r tabel 0,361 dari 18 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kepuasan kerja valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X.1	0,394	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	X.2	0,465	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	X.3	0,541	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	X.4	0,637	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	X.5	0,677	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	X.6	0,742	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	X.7	0,621	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	X.8	0,684	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	X.9	0,680	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	X.10	0,469	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11.	X.11	0,544	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12.	X.12	0,535	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13.	X.13	0,610	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14.	X.14	0,632	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15.	X.15	0,589	0,361	rhitung > rtabel	Valid
16	X.16	0,489	0,361	rhitung > rtabel	Valid
17.	X.17	0,272	0,361	rhitung > rtabel	Tidak Valid
18.	X.18	0,223	0,361	rhitung > rtabel	Tidak Valid
19.	X.19	0,416	0,361	rhitung > rtabel	Valid
20.	X.20	0,459	0,361	rhitung < rtabel	Valid
21.	X.21	0,226	0,361	rhitung > rtabel	Tidak Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel stres kerja dengan kriteria r tabel 0,361 dari 21 pernyataan terdapat 3 instrumen yang tidak valid pada yaitu butir 17, 18 dan 21.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	Y.1	0,621	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	Y.2	0,755	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	Y.3	0,596	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	Y.4	0,397	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	Y.5	0,635	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	Y.6	0,583	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	Y.7	0,723	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	Y.8	0,630	0,361	rhitung > rtabel	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
9.	Y.9	0,620	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	Y.10	0,358	0,361	rhitung > rtabel	Tidak Valid
11.	Y.11	0,277	0,361	rhitung > rtabel	Tidak Valid
12.	Y.12	0,437	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13.	Y.13	0,486	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14.	Y.14	0,533	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15.	Y.15	0,517	0,361	rhitung > rtabel	Valid
16.	Y.16	0,367	0,361	rhitung > rtabel	Valid
17.	Y.17	0,378	0,361	rhitung > rtabel	Valid
18.	Y.18	0,502	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai dengan kriteria r tabel 0,361 dari 18 pernyataan terdapat dua instrumen yang tidak valid pada yaitu butir 10 dan 11.

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan ketentuan dianggap reliabel jika nilainya lebih dari 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan menggunakan 6 indikator yang dijabarkan melalui 18 instrumen pernyataan hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,882	18

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's alpha* variabel kepuasan kerja sebesar $0,882 \geq 0,6$ yang artinya instrumen variabel kepuasan kerja sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

- b. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_2) dengan menggunakan 7 indikator yang dijabarkan melalui 18 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	18

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas pada variabel stres kerja menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* $0,880 \geq 0,6$ yang artinya instrumen pada variabel stres kerja sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

- c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan 6 indikator yang dijabarkan melalui 16 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	16

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas pada variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* $0,847 \geq 0,6$ yang artinya instrumen pada variabel kinerja pegawai sangat reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

4.2.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor, yaitu variabel X mengenai kepuasan kerja dengan indikator upah, *benefit* (dalam bentuk fasilitas), *co-workers*, *operating procedures*, *nature of work*, dan *communication*. Dan stress kerja dengan indikator ketidakpuasan hubungan kerja, rasa bosan/jenuh, sering menunda pekerjaan, perubahan tingkat produktivitas, kemangkiran dalam bekerja, kehadiran darah tinggi dan sakit kepala. Sedangkan variabel Y mengenai kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar pegawai.

1. Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor

Kepuasan kerja adalah peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka secara signifikan kinerja karyawan meningkat dan berpengaruh langsung. Untuk dapat mengukur kepuasan kerja, digunakan instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana yang disebutkan di atas guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran perasaan pegawai terhadap kepuasan kerja yang diciptakan oleh instansi. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut:

1) Upah

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan upah yang diterima saat ini untuk beban kerja yang dilakukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	13	65	28,9
Puas	4	27	108	60,0
Kurang Puas	3	5	15	11,1
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	188	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan upah yang diterima sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, menjawab puas dengan upah yang diterima sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0% dan kurang puas dengan upah yang diterima sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{188}{225} \times 100\% = 73,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori puas, artinya bahwa responden puas terhadap pernyataan “Puas dengan upah yang diterima saat ini untuk beban kerja yang dilakukan”.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan gaji pokok saat ini”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	14	70	31,1
Puas	4	26	104	57,8
Kurang Puas	3	5	15	11,1
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	189	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan gaji pokok saat ini sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, menjawab puas dengan gaji pokok saat ini sebanyak 26 orang dengan persentase 57,8% dan menjawab kurang puas dengan gaji pokok saat ini sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{189}{225} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan gaji pokok saat ini”.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan pemberian upah yang tepat waktu”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	13	65	28,9
Puas	4	28	112	62,2
Kurang Puas	3	4	12	8,9
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	189	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan pemberian upah yang tepat waktu sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, menjawab puas dengan pemberian upah yang tepat waktu sebanyak 28 orang dengan persentase 62,2%, dan menjawab kurang puas dengan pemberian upah yang tepat waktu sebanyak 4 dengan persentase 8,9%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{189}{225} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan pemberian upah yang tepat waktu”.

2) Benefit (dalam bentuk fasilitas)

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	8	40	17,8
Puas	4	30	120	66,7
Kurang Puas	3	7	12	15,6
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	181	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%, menjawab puas dengan fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll sebanyak 30 orang dengan persentase 66,7% dan menjawab kurang puas dengan fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{181}{225} \times 100\% = 80,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 80,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori puas, artinya bahwa responden puas terhadap pernyataan “Puas dengan fasilitas penunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll”.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	11	55	24,4
Puas	4	30	120	66,7
Kurang Puas	3	4	12	8,9
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	187	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sebanyak 11 orang dengan persentase 24,4%, menjawab puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sebanyak 30 orang dengan persentase 66,7% dan menjawab kurang puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sebanyak 4 dengan persentase 8,9%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{187}{225} \times 100\% = 83,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat”.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	13	65	28,9
Puas	4	38	112	62,2
Kurang Puas	3	4	12	8,9
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	189	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, menjawab puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik sebanyak 38 orang dengan persentase 62,2% dan menjawab kurang puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik sebanyak 4 dengan persentase 8,9%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{189}{225} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik”.

3) *Co-workers*

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	14	70	31,1
Puas	4	25	100	55,6
Kurang Puas	3	6	18	13,3
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	188	100%

Sumber: *Data Primer, Diolah 2022*

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, menjawab puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6% dan menjawab kurang puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan sebanyak 6 dengan persentase 13,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{188}{225} \times 100\% = 83,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan”.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	14	70	31,1
Puas	4	25	100	55,6
Kurang Puas	3	6	18	15,6
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	188	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, menjawab puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%, dan menjawab kurang puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja sebanyak 6 dengan persentase 15,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{188}{225} \times 100\% = 83,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja”.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	13	65	28,9
Puas	4	25	100	55,6
Kurang Puas	3	7	21	15,6
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	186	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik 13 orang dengan persentase 28,9%, menjawab puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6% dan menjawab kurang puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{186}{225} \times 100\% = 82,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik”.

4) Operating Procedures

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	24,4
Setuju	4	27	108	60,0
Kurang Setuju	3	7	21	15,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan sebanyak 11 orang dengan persentase 24,4%, menjawab puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0% dan menjawab kurang puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{184}{225} \times 100\% = 81,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan”.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	14	70	31,1
Puas	4	21	84	46,7
Kurang Puas	3	10	30	22,2
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, menjawab puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7% dan menjawab kurang puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{184}{225} \times 100\% = 81,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif”.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	13	65	28,9
Puas	4	24	96	53,3
Kurang Puas	3	8	24	17,8
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	185	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, menjawab puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3% dan menjawab kurang puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai sebanyak 8 orang dengan persentase 17,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{185}{225} \times 100\% = 82,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 82,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai”.

5) Nature of work

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	14	70	31,1
Puas	4	28	112	46,7
Kurang Puas	3	3	9	22,2
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, menjawab puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan sebanyak 28 orang dengan persentase 46,7% dan menjawab kurang puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan sebanyak 3 orang dengan persentase 22,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{191}{225} \times 100\% = 84,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan”.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan kaena sesuai dengan kompetensi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	16	80	35,6
Puas	4	25	100	55,6
Kurang Puas	3	4	12	8,9
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	192	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan kaena sesuai dengan kompetensi sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, menjawab puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan kaena sesuai dengan kompetensi sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6% dan menjawab kurang puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan kaena sesuai dengan kompetensi sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{192}{225} \times 100\% = 85,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 85,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan karena sesuai dengan kompetensi”.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	19	95	42,2
Puas	4	21	84	46,7
Kurang Puas	3	5	15	11,1
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	194	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2%, menjawab puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7% dan menjawab kurang puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{194}{225} \times 100\% = 86,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan”.

6) Communication

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	24	120	53,3
Puas	4	17	68	37,8
Kurang Puas	3	4	12	8,9
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	200	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3%, menjawab puas dengan komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8% dan menjawab kurang puas dengan komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{200}{225} \times 100\% = 88,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik”.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	27	135	60
Puas	4	18	72	40
Kurang Puas	3	0	0	0
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	207	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengan karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan sebanyak 27 orang dengan persentase 60,0% dan menjawab puas dengan karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan sebanyak 18 orang dengan persentase 40,0%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{207}{225} \times 100\% = 92\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 92%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan”.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Puas	5	25	125	55,6
Puas	4	20	80	44,4
Kurang Puas	3	0	0	0
Tidak Puas	2	0	0	0
Sangat Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah		45	205	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat puas dengansaya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6% dan menjawab puas dengan saya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%.

Tanggapan responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{205}{225} \times 100\% = 91,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 91,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat puas, artinya bahwa responden sangat puas terhadap pernyataan “saya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan”.

Tabel 4.30 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No.	Instrument Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
Upah			
1.	Puas dengan upah yang diterima saat ini untuk beban kerja yang dilakukan	73,7	80,5
2.	Puas dengan gaji pokok saat ini	84,0	
3.	Puas dengan pemberian upah yang tepat waktu	84,0	
Benefit (dalam bentuk fasilitas)			
4.	Puas dengan fasilitas ppenunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll	80,4	82,5
5.	Puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat	83,1	
6.]puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik	84,0	
Co-workers			
7.	Puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan	83,5	83,2
8.	Puas dengan sikap dan dukungan dari sesame rekan kerja	83,5	

No.	Instrument Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
9.	Puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik	82,6	
Operating procedure			
10.	Puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan	81,7	81,8
11.	Puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif	81,7	
12.	Puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai	82,2	
Nature of work			
13.	Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang Pendidikan	84,8	85,4
14.	Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan karena sesuai dengan kompetensi	85,3	
15.	Puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan	86,2	
Communication			
16.	Komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik	88,8	90,6
17.	Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan	92	
18.	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan	91,1	
RATA-RATA		84%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 84%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator *communication* dengan persentase sebesar 90,6%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada *operating procedure* dengan persentase sebesar 81,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai dengan persentase sebesar 82,2%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan dan puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif dengan persentase sebesar 81,7%.

2. Stres Kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor

Stres kerja adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka. Untuk dapat mengukur Stres kerja, digunakan instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel stres kerja sebagaimana yang disebutkan di

atas guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran perasaan pegawai terhadap stres kerja yang diciptakan oleh instansi. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai stres kerja diuraikan sebagai berikut:

1) Ketidakpuasan hubungan kerja

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa hubungan antara atasan dan rekan kerja tidak efektif”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	31,1
Setuju	4	21	84	46,7
Kurang Setuju	3	10	30	22,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja tidak efektif sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1%, menjawab setuju saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja tidak efektif sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7% dan menjawab kurang setuju dengan saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja tidak efektif sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{184}{225} \times 100\% = 81,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 81,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja tidak efektif”.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	15	75	33,3
Setuju	4	25	100	55,6
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	190	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas sebanyak 15 orang dengan persentase 33,3%, menjawab setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan

pegawai dalam menjalankan tugas sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6% dan menjawab kurang setuju atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{190}{225} \times 100\% = 84,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas”.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	13	65	28,9
Setuju	4	26	104	57,8
Kurang Setuju	3	6	18	13,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	187	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9%, menjawab setuju saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 26 orang dengan persentase 57,8% dan menjawab kurang setuju saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 6 dengan persentase 13,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{187}{225} \times 100\% = 83,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 83,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan”.

2) Rasa bosan/jenuh

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	15,6
Setuju	4	28	112	62,2
Kurang Setuju	3	10	30	22,2
Tidak Setuju	2	0	0	0

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	177	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%, menjawab setuju pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja sebanyak 28 orang dengan persentase 62,2% dan menjawab kurang setuju pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{177}{225} \times 100\% = 78,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja”.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Semangat kerja menurun”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	15,6
Setuju	4	24	96	53,3
Kurang Setuju	3	14	42	31,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	173	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju semangat kerja menurun sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%, menjawab setuju semangat kerja menurun sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3% dan menjawab kurang setuju semangat kerja menurun sebanyak 14 dengan persentase 31,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{173}{225} \times 100\% = 76,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Semangat kerja menurun”.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Suasana di dalam ruangan terasa membosankan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	4	20	8,9
Setuju	4	26	104	57,8
Kurang Setuju	3	14	42	31,1
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	168	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan suasana di dalam ruangan terasa membosankan sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%, menjawab setuju dengan suasana di dalam ruangan terasa membosankan sebanyak 26 orang dengan persentase 57,8%, menjawab kurang setuju dengan suasana di dalam ruangan terasa membosankan sebanyak 14 dengan persentase 31,1% dan menjawab tidak setuju dengan suasana di dalam ruangan terasa membosankan sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%,

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{168}{225} \times 100\% = 74,6\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 74,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Suasana di dalam ruangan terasa membosankan”.

3) Sering menunda pekerjaan

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan selalu/ernah terbengkalai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	11,1
Setuju	4	20	80	44,4
Kurang Setuju	3	19	57	42,2
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	164	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan pekerjaan selalu/ernah terbengkalai sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%, menjawab setuju dengan pekerjaan selalu/ernah terbengkalai sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, menjawab kurang setuju dengan pekerjaan selalu/ernah terbengkalai sebanyak 19 dengan persentase 42,2% dan menjawab tidak setuju dengan pekerjaan selalu/ernah terbengkalai sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{225} \times 100\% = 72,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan selalu/ernah terbengkalai”.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6,7
Setuju	4	23	92	51,1
Kurang Setuju	3	19	57	42,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	164	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, menjawab setuju dengan merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1% dan menjawab kurang setuju dengan merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak sebanyak 19 dengan persentase 42,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{164}{225} \times 100\% = 72,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 72,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak”.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	2	10	4,4
Setuju	4	26	104	57,8
Kurang Setuju	3	17	51	37,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	184	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani 2 orang dengan persentase 4,4%, menjawab setuju dengan saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani sebanyak 26 orang dengan persentase 57,8% dan menjawab kurang setuju saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{165}{225} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani”.

4) Perubahan tingkat produktivitas

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6,7
Setuju	4	25	100	55,6
Kurang Setuju	3	16	48	35,6
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	165	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%, menjawab setuju dengan saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%, menjawab kurang setuju dengan saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6% dan menjawab tidak setuju dengan saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{165}{225} \times 100\% = 73,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 73,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan”.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	13,3
Setuju	4	25	100	55,6
Kurang Setuju	3	13	39	28,9
Tidak Setuju	2	1	2	2,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	171	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, menjawab setuju jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%, menjawab kurang setuju jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target sebanyak 13 orang dengan persentase 28,9% dan menjawab tidak setuju dengan jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{225} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target”.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	13,3
Setuju	4	24	96	53,3
Kurang Setuju	3	15	45	33,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	171	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, menjawab setuju dengan saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3%, menjawab kurang setuju dengan saya

merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 15 orang dengan persentase 33,3%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{225} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”.

5) Kemangkiran dalam bekerja

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	15,6
Setuju	4	22	88	48,9
Kurang Setuju	3	16	48	35,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	171	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%, menjawab setuju dengan beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9% dan menjawab kurang setuju dengan beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{225} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja”.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	15,6
Setuju	4	22	88	48,9
Kurang Setuju	3	16	48	35,6

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	171	100%

Sumber: *Data Primer, Diolah 2022*

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk sebanyak 7 orang dengan persentase 15,6%, menjawab setuju dengan tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9% dan menjawab kurang setuju dengan tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{171}{225} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 76%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “Tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk”.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	35,6
Setuju	4	25	100	55,6
Kurang Setuju	3	12	36	8,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	176	100%

Sumber: *Data Primer, Diolah 2022*

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja sebanyak 8 orang dengan persentase 35,6%, menjawab setuju dengan hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6% dan menjawab kurang setuju dengan hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja sebanyak 12 orang dengan persentase 8,9%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{176}{225} \times 100\% = 78,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 78,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori setuju, artinya bahwa responden setuju terhadap pernyataan “hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja”.

6) Kehadiran

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	35,6
Setuju	4	24	96	53,3
Kurang Setuju	3	5	15	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	191	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju selalu dengan datang lebih awal dari waktu yang ditentukan sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, menjawab setuju dengan selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3% dan menjawab kurang setuju dengan selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan sebanyak 5 orang dengan persentase 11,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{191}{225} \times 100\% = 84,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan”.

7) Darah tinggi dan sakit kepala

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “sSering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	29	145	64,4
Setuju	4	14	56	31,1
Kurang Setuju	3	2	6	4,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	207	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama sebanyak 29 orang dengan persentase 64,4%, menjawab setuju dengan sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama sebanyak 14 orang dengan persentase 31,1% dan menjawab kurang setuju dengan sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{207}{225} \times 100\% = 92\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 92%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama”.

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	27	135	60
Setuju	4	16	64	35,6
Kurang Setuju	3	2	6	4,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	205	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju dengan beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit sebanyak 27 orang dengan persentase 60%, menjawab setuju dengan beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6% dan menjawab kurang setuju dengan beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{205}{225} \times 100\% = 91,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 91,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat setuju, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit”.

Tabel 4.49 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja

N0	Instrument Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
Ketidakpuasan hubungan kerja			
1.	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja tidak efektif	81,7	83
2.	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas	84,4	
3.	Saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan	83,1	
Rasa bosan/jenuh			
4.	Pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja	78,6	76,6
5.	Semangat kerja menurun	76,8	
6.	Suasana di dalam ruangan terasa membosankan	74,6	
Sering menunda pekerjaan			
7.	Pekerjaan selalu/pernah terbengkalai	72,8	72,9
8.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak	72,8	
9.	Saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani	73,3	
Perubahan tingkat produktivitas			
10.	Saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan	73,3	75,1
11.	Jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target	76	
12.	Saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	76	
Kemangkiran dalam bekerja			
13.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja	76	76,7
14.	Tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk	76	
15.	Hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja	78,2	
Kehadiran			
16.	Selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan	84,8	84,8
Darah tinggi dan sakit kepala			
17.	Sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama	92	91,5
18.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit	91,1	
RATA-RATA		80%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan

responden terdapat pada indikator darah tinggi dan sakit kepala dengan persentase sebesar 91,5%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat sering menunda pekerjaan persentase sebesar 72,9%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama dengan persentase sebesar 92%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu pekerjaan selalu/pernah terbengkalai dan saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak dengan persentase sebesar 72,8%.

3. Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk dapat mengukur kinerja pegawai, digunakan instrumen atau kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel kinerja pegawai sebagaimana yang disebutkan di atas guna mendapatkan gambaran penilaian pimpinan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1) Kualitas

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	22	110	48,9
Sering	4	21	84	46,7
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	200	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, menjawab sering dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7% dan menjawab kadang-kadang dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{200}{225} \times 100\% = 88,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi”.

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	22	110	48,9
Sering	4	21	84	46,7
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	200	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, menjawab sering dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7% dan menjawab kadang-kadang dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{200}{225} \times 100\% = 88,8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88,8%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik”.

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	22	110	48,9
Sering	4	22	88	48,9
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	201	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, menjawab sering dengan menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9% dan menjawab kadang-kadang dengan menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{201}{225} \times 100\% = 89,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 89,3%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi”.

2) Kuantitas

Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	17	85	37,8
Sering	4	25	100	55,6
Kadang-Kadang	3	3	9	6,7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	194	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%, menjawab sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan diberikan sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6% dan menjawab kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{194}{225} \times 100\% = 86,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 86,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan”.

Tabel 4.54 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	20	100	44,4
Sering	4	23	92	51,1
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Pernah	2	1	2	2,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	197	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, menjawab sering menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%, menjawab kadang-kadang menyelesaikan

pekerjaan dengan teliti sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2% dan menjawab pernah menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{197}{225} \times 100\% = 87,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti”.

Tabel 4.55 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	22	110	48,9
Sering	4	19	76	42,2
Kadang-Kadang	3	4	12	8,9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	198	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu menetapkan target dalam bekerja sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, sering menetapkan target dalam bekerja sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2% dan menjawab kadang-kadang menetapkan target dalam bekerja sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{198}{225} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai menetapkan target dalam bekerja”.

3) Ketepatan Waktu

Tabel 4.56 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	24	120	53,3
Sering	4	19	76	42,2
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4

Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	202	100%

Sumber: *Data Primer, Diolah 2022*

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3%, menjawab sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2% dan menjawab kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{202}{225} \times 100\% = 89,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 89,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”.

Tabel 4.57 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	20	100	44,4
Sering	4	22	88	48,9
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Pernah	2	1	2	2,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	196	100%

Sumber: *Data Primer, Diolah 2022*

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, menjawab sering menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, menjawab kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4% dan menjawab pernah menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{196}{225} \times 100\% = 87,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien”.

Tabel 4.58 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	21	105	46,7
Sering	4	21	84	46,7
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Pernah	2	1	2	2,2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	197	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7%, sering bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7%, kadang-kadang bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4% dan pernah bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{197}{225} \times 100\% = 87,5 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 87,5%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan”.

4) Penekanan Biaya

Tabel 4.59 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	24	120	53,3
Sering	4	20	80	44,4
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	203	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3%, sering bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4% dan kadang-kadang bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{203}{225} \times 100\% = 90,2 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 90,2%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instan”

5) Pengawasan

Tabel 4.60 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	25	125	55,6
Sering	4	20	80	44,4
Kadang-Kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	205	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%, sering pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{205}{225} \times 100\% = 91,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 91,1%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai”.

Tabel 4.61 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	23	115	51,1
Sering	4	21	84	46,7
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	202	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu pimpinan melakukan pengawasan secara langsung sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%, sering pimpinan melakukan pengawasan secara langsung sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7%, kadang-kadang pimpinan melakukan pengawasan secara langsung sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{202}{225} \times 100\% = 89,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 89,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung”.

Tabel 4.62 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	21	105	46,7
Sering	4	22	88	48,9
Kadang-Kadang	3	2	6	4,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	199	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7%, sering melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9% dan kadang-kadang melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{199}{225} \times 100\% = 88,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu”.

6) Hubungan Antar Pegawai

Tabel 4.63 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai senang karena terjalannya keharmonisan antara atasan dan bawahan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	22	110	48,9
Sering	4	23	92	51,1
Kadang-Kadang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	202	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu pegawai senang karena terjalannya keharmonisan antara atasan dan bawahan sebanyak 22 orang dengan persentase 48,9%, sering pegawai senang karena terjalannya keharmonisan antara atasan dan bawahan sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{202}{225} \times 100\% = 89,7\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 89,7%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai senang karena terjalannya keharmonisan antara atasan dan bawahan”.

Tabel 4.64 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	23	115	51,1
Sering	4	19	76	42,2
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Pernah	2	2	4	4,4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	198	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi sebanyak 23 orang dengan persentase 51,1%, sering merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi sebanyak 19 orang dengan persentase 42,2%, kadang-kadang merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, dan pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 4,4%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{198}{225} \times 100\% = 88\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi”.

Tabel 4.65 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pegawai selalu dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Selalu	5	20	100	44,4
Sering	4	24	96	53,3
Kadang-Kadang	3	1	3	2,2
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		45	199	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 20226

Berdasarkan penelitian terhadap 45 responden diketahui bahwa pegawai yang dinilai selalu dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, sering dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3%, kadang-kadang dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%.

Tanggapan total responden:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{199}{225} \times 100\% = 88,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 88,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori selalu, artinya bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan “Pegawai selalu dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya”.

Tabel 4.66 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No.	Instrument Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
Kualitas			
1.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi.	88,8	88,9
2.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	88,8	
3.	Pegawai selalu menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi.	89,3	
Kuantitas			

No.	Instrument Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
4.	Pegawai selalu mampu mencapai target yang diberikan.	86,2	87,2
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	87,5	
6.	Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja.	88	
Ketepatan Waktu			
7.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	89,7	88,1
8.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien.	87,1	
9.	Pegawai bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan.	87,5	
Penekanan Biaya			
10.	Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.	90,2	90,2
Pengawasan			
11.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai.	91,1	89,7
12.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung.	89,7	
13.	Pegawai selalu melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu.	88,4	
Hubungan Antara Pegawai			
14.	Pegawai senang karena terjalinnya keharmonisan antara atasan dan bawahan.	89,7	88,7
15.	Pegawai merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi.	88	
16.	Pegawai selalu dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya.	88,4	
RATA-RATA		88,8%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor sebesar 88,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator penekanan biaya dengan persentase sebesar 90,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kuantitas dengan persentase sebesar 87,2%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai dengan persentase sebesar 91,1%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu Pegawai selalu mampu mencapai target yang diberikan dengan persentase yang sama sebesar 86,2%.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya model regresi berganda dapat dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov test*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji ini $>0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.67 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,50687331
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,105
	<i>Positive</i>	0,105
	<i>Negative</i>	-0,073
<i>Test Statistic</i>		0,105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas diketahui nilai Asym Signifikansi 0,200 dimana lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF + 1/\text{tolerance}$ dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Tabel 4.68 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40,024	10,752		3,722	0,001		
	KEPUASAN	0,330	0,114	0,405	2,885	0,006	0,982	1,019
	STRES	0,087	0,113	0,108	0,767	0,447	0,982	1,019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinearitas diketahui Nilai Tolerance Kepuasan kerja sebesar 0,982 lebih besar dari 0,100 dan Nilai Tolerance Stres kerja sebesar 0,982 lebih besar dari 0,100. Serta Nilai VIF dari Kepuasan kerja sebesar 1,019 lebih kecil dari 10,00 dan Nilai VIF dari Stres kerja sebesar 1,019 lebih kecil dari 10,00. Maka dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menyatakan dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4.69 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Unstandardized Residual	KEPUASAN	STRES
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	0,080	-0,002
		Sig. (2-tailed)		0,602	0,990
		N	45	45	45
	KEPUASAN	Correlation Coefficient	0,080	1,000	0,080
		Sig. (2-tailed)	0,602		0,600
		N	45	45	45
	STRES	Correlation Coefficient	-0,002	0,080	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,990	0,600	
		N	45	45	45

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil uji Heteroskedastisitas diketahui Nilai Sig. Kepuasan kerja sebesar 0,602 dimana lebih besar dari 0,05. Dan Nilai Sig. Stres kerja sebesar 0,990 dimana lebih besar dari 0,05. Maka diartikan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X. Pada analisis regresi linear berganda suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Setelah melakukan uji regresi dengan SPSS 25 maka hasil yang didapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4.70 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,024	10,752		3,722	0,001
	Kepuasan	0,330	0,114	0,405	2,885	0,006
	Stres	0,087	0,113	0,108	0,767	0,447

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil yang dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1(x_1) + b_2(x_2)$$

$$Y = 40,024 + 0,330x_1 + 0,087x_2$$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi standardized adalah sebagai berikut:

- Nilai α sebesar 40,024 artinya jika variabel kepuasan kerja dan stress kerja bernilai 0, maka nilai kinerja adalah 40,024.
- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,330, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,330 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,087, menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,087 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang di lakukan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dilakukan menggunakan beberapa tahap uji yakni uji parsial (T) dan uji simultan (F). Berikut hasil pengujiannya:

1. Uji Parsial (t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel *independen* secara individu dalam variasi variabel *dependen*. Uji hipotesis dasar pengambilan keputusannya yakni dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai thitung > ttabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai thitung < ttabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.71 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,024	10,752		3,722	0,001
	KEPUASAN	0,330	0,114	0,405	2,885	0,006
	STRES	0,087	0,113	0,108	0,767	0,447

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel hasil uji parsial atau uji t pengaruh variabel kepuasan kerja dan stress kerja terhadap variabel kinerja dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y)
 Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung $2,885 >$ nilai t tabel $2,018$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)
 Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,447 > 0,05$ dan nilai thitung $0,767 <$ nilai t tabel $2,018$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2.Uji Simultan (F)

Uji f menunjukkan apakah semua variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Dari nilai F statistik, yang selanjutnya dari nilai F tersebut dapat diketahui besarnya taraf signifikansi. Apabila taraf signifikansi hasil pengujian besarnya $< 0,05$ (H_0 ditolak) artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan jika taraf signifikansi hasil pengujian besarnya $> 0,05$ (H_0 diterima) artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat .

Tabel 4.72 Hasil Uji Simultan (F)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	0,187	0,149	4,61293

a. Predictors: (Constant), STRES, KEPUASAN

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel hasil uji simultan atau uji f dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.013 < 0,05$ dan f hitung $4,845 >$ nilai f tabel $3,22$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.

4.2.6. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terkaitnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 (dua) digunakan adjusted R square, sebagai berikut :

Tabel 4.73 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,187	2	103,094	4,845	.013 ^b
	Residual	893,724	42	21,279		
	Total	1099,911	44			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), STRES, KEPUASAN						

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel pengujian koefisien determinasi dapat diketahui nilai R square sebesar 0,187, nilai ini bermakna bahwa kelayakan model (*goodness of fit*) dari variabel kepuasan kerja dan stress kerja sebesar 18,7% dengan kata lain bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stress kerja sebesar 18,7.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Kota Bogor

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang baik dapat menghasilkan individu yang akan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Untuk melihat kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor yaitu dengan menggunakan indikator yaitu: upah, *benefit* (dalam bentuk fasilitas), *co-workers*, *operating procedures*, *nature of work*, dan *communication*.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator upah diperoleh nilai rata-rata sebesar 80,5%, Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan upah yang diterimanya, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang upah sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

Selanjutnya pada indikator *benefit* (dalam bentuk fasilitas) diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,5%. Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan *benefit* (dalam bentuk fasilitas), yaitu yang dimaksud adalah alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, kanti, toilet dsb, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kemudian pada indikator *co-workers* diperoleh nilai rata-rata sebesar 83,2%. Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan kerja yang rukun.

Pada indikator *operating procedure* diperoleh nilai rata-rata sebesar 81,8%, Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

Selanjutnya indikator *nature of work* diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,4%, Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesenangan dalam mengerjakan tugas, kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan kompetensi yang dimiliki.

Dan indikator *communication* diperoleh nilai rata-rata sebesar 90,6%, Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam perusahaan, karyawan

dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Dari beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator *communication* dengan persentase yaitu sebesar 90,6% dan sub indikator yang menunjukkan nilai tertinggi terdapat pada bagian indikator *communication* pada pernyataan pegawai dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan dengan persentase yaitu sebesar 92%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada *operating procedure* dengan persentase sebesar 81,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai dengan persentase sebesar 82,2%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan dan puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif dengan persentase sebesar 81,7%. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila pegawai produktif dalam bekerja serta harapan pegawai dapat dipenuhi oleh organisasi/instansi dan juga pegawai memiliki perasaan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan statistik analisis linier berganda. Hasil analisis linier berganda (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,330, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,330 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,885 >$ nilai t tabel 2,018 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Huda Muhson (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSU Perdula Ngoro Jombang.

4.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Kota Bogor

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam organisasi/instansi. Stres kerja juga sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Untuk melihat stres kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor yaitu dengan menggunakan

indikator yaitu: ketidakpuasan hubungan kerja, rasa bosan/jenuh, sering menunda pekerjaan, perubahan tingkat produktivitas, kemangkiran dalam bekerja, kehadiran darah tinggi dan sakit kepala.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator ketidakpuasan hubungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 83%. Ketidakpuasan hubungan kerja yang dimaksud merupakan hubungan komunikasi antaran atasan dan rekan kerja tidak efektif. Selanjutnya pada indikator rasa bosan/jenuh diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,6%. Rasa bosan/jenuh yang dimaksud yaitu pekerjaan yang monoton yang membuat saya bosan dalam bekerja. Kemudian pada indikator sering menunda pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 72,9%. Menunda pekerjaan yang dimaksud yaitu merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak dan tidak senang dengan pekerjaan itu. Selanjutnya pada indikator perubahan tingkat produktivitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 75,1%. Perubahan tingkat produktivitas yang dimaksud merupakan jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target. Dan pada indikator kemangkiran dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,7%. Kemangkiran dalam bekerja yang dimaksud yaitu beban kerja yang berlebihan membuat sering tidak masuk kerja. Pada indikator kehadiran diperoleh rata-rata sebesar 84,8%. Kehadiran yang dimaksud yaitu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Dan terakhir indikator darah tinggi dan sakit kepala yang diperoleh sebesar 91,5%. Darah tinggi dan sakit kepala yang dimaksud yaitu dengan beban kerja yang berlebih membuat sering sakit.

Dari beberapa rata-rata indikator tersebut yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu terdapat pada indikator darah tinggi dan sakit kepala dengan persentase yaitu sebesar 91,5% dan sub indikator yang menunjukkan nilai tertinggi juga terdapat pada pernyataan darah tinggi dan sakit kepala yaitu sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah/lemah yaitu terdapat pada indikator sering menunda pekerjaan dengan persentase yaitu sebesar 72,9% dan sub indikator yang menunjukkan nilai terendah/lemah juga terdapat pada pernyataan sering menunda pekerjaan dengan persentase yaitu sebesar 72,8%. Stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk, stres dibagi menjadi 2 yaitu distress yang destruktif dan eustress yang merupakan kekuatan positif. Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Demikian sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negative, namun pada umumnya gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja memiliki lebih banyak dampak yang merugikan diri pegawai maupun organisasi atau instansi.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan perhitungan statistik analisis linier berganda. Hasil analisis linier berganda (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,087, menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,087 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adapun hasil uji t (parsial) meunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,447 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,767 <$ nilai t tabel $2,018$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Huda Muhson (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSU Perdula Ngoro Jombang.

4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja dan stres kerja dengan kinerja pegawai. Dilihat dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh teori Menurut Afandi (2018), setiap orang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Manfaat kepuasan kerja digunakan oleh manajemen untuk menciptakan gairah kerja kepada pegawai, kepuasan kerja yang baik dan membuat para pegawai merasa puas dengan kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dan efisiensi baik atau tidaknya kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kepuasan kerja merupakan efektivitas atau respons emosional terhadap perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut dan menumbuh rasa semangat pegawai untuk bekerja secara maksimal. Tetapi jika seorang merasa tidak puas maka hasil kerjanya tidak akan maksimal yang akan menyebabkan kinerja seorang tersebut menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja yaitu adanya stres kerja pada diri pegawai. Menurut Handoko (2011) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi yaitu: motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi dan desaian pekerjaan. Stres kerja sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

Dengan kondisi kepuasan kerja yang baik serta tingkat stres yang rendah akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari kepuasan kerja dan tingkat stres yang tinggi pegawai akan adanya penurunan kinerja pegawai itu sendiri. Maka itu dalam manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan uji f. Hasil uji f nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan f hitung $4,845 >$ nilai f tabel $3,22$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama.

Adapun hasil uji koefisien determinasi yaitu nilai koefisien R square (R^2) sebesar $0,187$ atau $18,7\%$. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,187$ atau $18,7\%$ dan $81,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Huda Muhson (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSU Perdula Ngoro Jombang. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh hasil uji simultan Fhitung $24,004 > 3,10$ Ftabel, dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan ada pengaruh simultan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi instansi Dinas Sosial Kota Bogor.

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja diperoleh rata-rata total skor sebesar 84%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pada Dinas Sosial Kota Bogor dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah *communication* dengan sub indikator karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah *operating procedure* dengan sub indikator puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan dan puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif.
 Hasil analisis linier berganda (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,330, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,330 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,885 >$ nilai t tabel 2,018 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel stres kerja pegawai diperoleh rata-rata skor sebesar 80%, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor dalam kategori baik. Indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi adalah darah tinggi dan sakit kepala dengan sub indikator sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah sering menunda pekerjaan dengan sub indikator pekerjaan selalu/pernah terbengkalai dan saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak.
 Hasil analisis linier berganda (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,087 menunjukkan bahwa variabel stres kerja berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,087, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $0,447 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,767 <$ nilai t tabel 2,018 maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

3. Hasil uji f nilai signifikansi untuk pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,013 < 0,05$ dan f hitung $4,845 >$ nilai f tabel 3,22. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara Bersama-sama. Adapun hasil uji koefisien determinasi yaitu nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,187 atau 18,7%. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,187 atau 18,7% dan 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja berdasarkan indikator terendah yaitu *operating procedure* terkait dengan adanya kebijakan atau aturan yang ditetapkan dan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif. Berdasarkan hal itu maka disarankan agar pimpinan Dinas Sosial untuk mengkaji lagi kebijaksanaan terkait kebijakan atau aturan yang ada agar setiap pekerjaan atau tugas dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif. .
2. Tanggapan responden mengenai stres kerja, indikator yang rendah mengenai sering menunda pekerjaan dengan sub indikator pekerjaan selalu/pernah terbengkalai dan merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak. Untuk itu, diharapkan instansi dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan daftar tugas yang disusun menurut kepentingan. Dan juga diharapkan tidak memberikan tugas pekerjaan sebelum satu tugas yang diberikan selesai. Karena akan membuat tekanan pada pikiran pegawai apabila harus melakukan beberapa tugas secara bersamaan. Sementara itu, pegawai juga agar bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Dan instansi memberikan *reward* untuk pegawai yang mengerjakan tugas dengan baik serta *punishment* untuk pegawai yang belum mengerjakan tugas yang sesuai dengan pekerjaannya.
3. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai berdasarkan indikator terendah yaitu terkait dengan kemampuan pegawai untuk secara konsisten mencapai tujuan atau target yang ditentukan. Berdasarkan hal tersebut disarankan agar pimpinan memberikan perintah kerja dengan waktu dan target agar tidak terjadi keterlambatan dalam pekerjaan. Sementara itu, bagi pegawai juga agar bertanggung jawab terhadap tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar kepuasan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memperluas jangkauan penelitian dengan menambahkan jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badriyah, Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martief, Lolly Martina. (2020). *Manajemen Kinerja ASN Tantangan dan Upaya ke Depan*. Jakarta: Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Nugraha, Billy. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Sedarmayanti (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Jurnal

- Algifari, 2016. Mengukur Kualitas Layanan dengan Indeks Kepuasan Pelanggan, Metode *Importance-performance Analysis* (IPA), dan Model Kano. BPFE. Yogyakarta.
- Amir, Faisal. 2015. Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianti, M. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Riau).
- Etriani, Nova, et al. *"The Effect of Work Conflict, Work Stress and Work Satisfaction on the Employee Performance of Gunung Kerinci Sub-District Office Kerinci District."*
- Hernita, Devi, Tutus Rully, and Nancy Yusnita. (2019). "HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 LEUWILIANG." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen* 4.2.
- Iskamto, Dedi. (2021). "Stress and Its Impact on Employee Performance." *International Journal of Social and Management Studies* 2.3.
- Kasma, Kasmawati, and Marlia Rianti. (2022). *"The Effect of Job Satisfaction and Organizational Climate Factors on Employee Performance at the Education Office of Bone Regency."* *Journal of Indonesian Scholars for Social Research* 2.1.
- Komara, Anton Tirta, and Euis Nelliawati. (2014). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8.2.
- Maulana, M. F., & Nugroho, R. H. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Intan Ustrix Gresik). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(02).
- Muhson, A. H., & Mahfudiyanto, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Pelinting di KSU Perdula Ngoro Jombang). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 325-337.
- Muntaha, Agres Rekha, Dewi Atika, and Angka Priatna. (2019). "HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG TANGERANG SELATAN." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen* 4.2.

- Nikmah, R. M. R., Wulan, H. S., & Seputro, A. (2018). *ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMET, WORK STRESS, JOB SATISFACTION, AND CAREER DEVELOPMENT ON INTENTION TURNOVER STUDY ON PT. PEARLAND BOYOLALI*. *Journal of Management*, 4(4).
- Oemar, Usailan, and Leo Gangga. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin." *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen* 2.2.
- Paramban, Sumiati. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*. BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Yusnita, Nancy, and Falentina Widodo Sunaryo. (2022). "Improving Organizational Citizenship Behavior Through Strengthening Organizational Climate and Job Satisfaction." *IJMIE: international Journal of Management, Innovation, and Education* 1.1.

Website

<http://puslit.kemsos.go.id/>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ryan Yulianti

Alamat : Jl. Mekar Saluyu Rt 004 Rw 016 No.79 Kelurahan
Cilendek Barat, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor,
16112.

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 20 Januari 1999

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Semeru 1 Boogor
- SMP : SMP Negeri 6 Bogor
- SMA : Bogor Center School
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juni 2022
Peneliti,

(Ryan Yulianti)

LAMPIRAN



PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR
DINAS SOSIAL

Jalan Merdeka Nomor 142 Kota Bogor 16114
 Telepon. (0251) 8332315 Faksimile. (0251) 8378332
 www.dinsos.kotabogor.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 460 / 374 - Dinsos

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Fahrudin, S.Pd
NIP.	: 19630719 198811 1 001
Pangkat/Gol. Ruang	: Pembina Utama Muda- IV/c
Jabatan	: Kepala
Unit Kerja	: Dinas Sosial Kota Bogor

MENERANGKAN

Nama	: Ryan Yulianti
Tempat Tanggal Lahir	: Bogor, 20 Januari 1999
Pekerjaan	: Mahasiswi
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Universitas	: Pakuan Bogor

Benar nama tersebut diterima magang pada Dinas Sosial Kota Bogor selama 2 (dua) bulan terhitung mulai tanggal 25 Februari sampai 26 April 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, Februari 2021

Kepala

Fahrudin, S.Pd
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19630719 198811 1 001



KUESIONER PENELITIAN
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja
Pegawai Pemerintahan Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas Sosial
Kota Bogor)

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Responden
Dinas Sosial Kota Bogor

Dengan Hormat,

Saya Ryan Yulianti, Mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, Saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Bogor (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kota Bogor)”. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna untuk mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuesiner ini bertujuan untuk memenuhi penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh sebab itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu. Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Bogor, Januari 2022
Hormat Saya,

Ryan Yulianti

I. Identitas Responden

1. Bagian :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 21-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. 41-50 tahun
 - e. > 51 tahun
4. Lama bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1 tahun
 - c. 2 tahun
 - d. 3 tahun
 - e. > 3 tahun
5. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya

II. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur – jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan Parameter sebagai berikut :

SP	= Sangat Puas	SS	= Sangat Setuju
P	= Puas	S	= Setuju
KP	= Kurang Puas	KS	= Kurang Setuju
TP	= Tidak Puas	TS	= Tidak Setuju
STP	= Sangat Tidak Puas	STS	= Sangat Tidak Setuju

SL	= Selalu
SR	= Sering
KK	= Kadang-Kadang
P	= Pernah
TP	= Tidak Pernah

3. Dimohon menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

Pernyataan Variabel X₁ (Kepuasan Kerja)

No.	Instrument Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SP	P	CP	TP	STP
A.	KEPUASAN KERJA					
UPAH						
1.	Puas dengan upah yang diterima saat ini untuk beban kerja yang dilakukan					
2.	Puas dengan gaji pokok saat ini					
3.	Puas dengan pemberian upah yang tepat waktu					
BENEFIT (dalam bentuk fasilitas)						
4.	Puas dengan fasilitas ppenunjang seperti perlengkapan kantor, kamar mandi, dll					
5.	Puas dengan fasilitas yang ada memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat					
6.	Puas dengan kondisi ruang kerja dan penempatan file tertata dengan baik					
CO-WORKERS						
7.	Puas dengan kerja sama rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan					
8.	Puas dengan sikap dan dukungan dari sesama rekan kerja					
9.	Puas dengan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik					
OPERATING PROCEDURES						
10.	Puas dengan kebijakan atau aturan yang ditetapkan					
11.	Puas dengan adanya kebijakan atau aturan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif					
12.	Puas dengan kebijakan atau aturan membuat pekerjaan lebih cepat selesai					
NATURE OF WORK						
13.	Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan sesuai dengan latar belakang Pendidikan					
14.	Puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan karena sesuai dengan kompetensi					
15.	Puas dan senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan					
COMMUNICATION						
16.	Komunikasi yang terjalin antar karyawan cukup baik					
17.	Karyawan dengan mudah dapat melakukan komunikasi dengan atasan					
18.	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/pendapat rekan kerja maupun atasan					

Pernyataan Variabel X₂ (Stres Kerja)

No.	Instrument Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	STRES KERJA					
KETIDAKPUASAN HUBUNGAN KERJA						
1.	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dan rekan kerja tidak efektif					
2.	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas					
3.	Saya merasa tidak puas terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan					
RASA BOSAN/JENUH						
4.	Pekerjaan yang monoton membuat saya bosan dalam bekerja					
5.	Semangat kerja menurun					
6.	Suasana di dalam ruangan terasa membosankan					
SERING MENUNDA PEKERJAAN						
7.	Pekerjaan selalu/pernah terbengkalai					
8.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak					
9.	Saya merasa tidak senang dengan pekerjaan yang dijalani					
PERUBAHAN TINGKAT PRODUKTIVITAS						
10.	Saya sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan					
11.	Jumlah dari hasil pekerjaan tidak pernah memenuhi target					
12.	Saya merasa tertekan atau butuh waktu untuk menyelesaikan pekerjaan					
KEMANGKIRAN DALAM BEKERJA						
13.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak masuk kerja					
14.	Tingkat turnover yang tinggi dari tenaga kerja menjadi kekhawatiran untuk pekerjaan yang buruk					
15.	Hubungan pegawai tidak harmonis membuat saya mangkir dalam bekerja					
KEHADIRAN						
16.	Selalu datang lebih awal dari waktu yang ditentukan					
DARAH TINGGI DAN SAKIT KEPALA						
17.	Sering mengalami pusing karena bekerja terlalu lama					
18.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit					

Pernyataan Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No.	Instrument Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	P	TP
B.	KINERJA PEGAWAI					
Kualitas						
1.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar instansi.					
2.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
3.	Pegawai selalu menghasilkan pekerjaan berdasarkan standar mutu instansi.					
Kuantitas						
4.	Pegawai selalu mampu mencapai target yang diberikan.					
5.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
6.	Pegawai selalu selalu menetapkan target dalam bekerja.					
Ketepatan Waktu						
7.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien.					
9.	Pegawai bekerja sesuai prosedur dan tidak menunda pekerjaan.					
Penekanan Biaya						
10.	Pegawai bertanggung jawab atas biaya yang dikeluarkan instansi.					
Pengawasan						
11.	Pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada pegawai.					
12.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung.					
13.	Pegawai selalu melaporkan laporan (spj) dengan tepat waktu.					
Hubungan Antara Pegawai						
14.	Pegawai senang karena terjalinnya keharmonisan antara atasan dan bawahan.					
15.	Pegawai merasa bahagia dapat menghabiskan sisa karir di dalam instansi.					
16.	Pegawai selalu dapat bekerja satu sama lain dengan pegawai lainnya.					

Lampiran 04. Tabulasi Stres Kerja

stres kerja	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL X2	
1	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	76	
2	5	5	5	5	5	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	84
3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	86	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	89	
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	87	
8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	70	
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
10	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	99	
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	98	
12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	81	
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	83	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	82	
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	71	
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	84	
17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	92	
18	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	85	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	84	
20	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	83	
21	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	79	
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	95	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
24	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	80	

Lampiran 05. Tabulasi Kinerja Pegawai

Kinerja	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	86
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	88
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	4	5	2	5	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	72
6	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	79
9	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	78
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	76
11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	85
12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	81
13	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	86
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
15	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	82
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	80
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	86
19	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	84
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
21	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	72
22	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	82
23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	86
24	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	2	3	74

25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	71
26	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	77
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	75
29	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	77
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
32	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	75
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	76
34	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	74
36	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	78
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
38	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
39	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	79
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	79
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	81
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	80
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	79
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	76
29	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	73
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	76
31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	67
32	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	63
33	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	69
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	69
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	69
37	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	67
39	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	72
40	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
41	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
42	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78
43	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	77
44	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	78
45	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	76
	0,360	0,407	0,382	0,380	0,580	0,561	0,750	0,770	0,750	0,649	0,751	0,709	0,476	0,539	0,588	0,610	0,603	0,458	

24	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	80
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	69
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	83
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	88
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
30	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	84
31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	80
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	83
33	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	78
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	83
35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	95
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	90
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	89
38	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	86
39	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	82
40	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	90
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	81
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	89
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	89
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	89
45	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
	0,39 4	0,46 4	0,54 1	0,63 6	0,67 6	0,74 1	0,62 1	0,68 4	0,67 9	0,46 8	0,54 3	0,53 4	0,60 9	0,63 2	0,58 9	0,48 9	0,27 1	0,22 2	0,41 5	0,45 8	0,22 5	

Lampiran 08. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	86
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	88
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	4	5	2	5	4	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	4	72
6	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	79
9	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	78
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	76
11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	85
12	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	81
13	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	86
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
15	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	82
16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	80
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	86
19	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	84
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
21	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	72
22	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	82
23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	86
24	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	2	3	74

25	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	71
26	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	77
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	75
29	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	77
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
32	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	75
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	76
34	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	74
36	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	78
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
38	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
39	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	79
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	79
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	81
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	81
	0,621	0,754	0,596	0,396	0,634	0,582	0,723	0,629	0,620	0,358	0,277	0,436	0,485	0,532	0,517	0,366	0,378	0,501	