

**DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG
IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR**

SKRIPSI



HENI

2022110063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

**DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG
IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR**

Untuk Memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



HENI
2022110063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASA KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA
PRABUMULIH TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

Oleh:

Heni

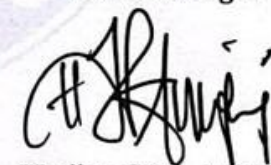
2022110063

Prabumulih, 23 Juni 2026

Pembimbing I


(Sebi Hesinto, S.E., M.Si.)
NUPTK. 2235765666130263

Pembimbing II


(Herlina, S.Pd., M.Pd.)
NUPTK. 1858759660300092


Ketua Program Studi Manajemen

(H. Kusuma Harahap, S.E.I., M.H.I.)
NUPTK. 8562757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Dampak Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Cahaya Mulia Adhilestari Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapkan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 11 Juni 2026.

Prabumulih, 11 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

NUPTK. 2235765666130263

Anggota:

1. Herlina, S.Pd., M.Pd.

NUPTK.1858759660300092

2. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



D. H. Desliana, S.E., M.M.

NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8353757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Heni

NIM : 2022110063

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, Mei 2026

Yang membuat pernyataan



Heni

NIM. 2022110063

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

"semua jatuh bangun mu hal yang biasa,angan dan pertanyaan waktu yang menjawab nya,berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya,rayakan perasaan mu sebagai manusia"

(Baskara Putra - Hindia)

Kupersembahkan Kepada :

1. Diriku Sendiri (Heni)
2. Orang tua tercinta (Ayah Supran As & Evi Sumanti)
3. Kakak Perempuan tersayang dan Kakak ipar ku (Erni Fitria, Devi dan Jefri Sutrisno) dan adikku tersayang (Berlin Saputra)
4. Mama dan papaku tercinta (Mama Heri) dan (Papa Supri) dan Semua Keluarga besarku
5. Dosen Pembimbing I (Bapak Sebri) dan Dosen Pembimbing II (Mam Herlina)
6. Semua bapak/ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Seluruh Pihak Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih
8. Sahabat dan Teman Seperjuangan 2022
9. Kampus, Almamaterku Tercinta

ABSTRAK

Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih

Heni, 2022120063, 2026

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan yang berlokasi di Jl. Sumatra, Gunung Ibul Kota Prabumulih dan bertujuan untuk mengetahui Dampak Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih dengan sampel 30 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = -2,856 > t_{tabel} = 2,048$ dan $sig = 0,008 < 0,05$), dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} = 2,482 > t_{tabel} = 2,048$ dan $sig = 0,020 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berdampak dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} = 8,990 > F_{tabel} = 4,210$ dan $sig = 0,002 < 0,05$) dengan R Square = 0,331, yang berarti kontribusi besarnya dampak stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 33,1%, sedangkan 66,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lainya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Impact of Work Stress and Job Satisfaction on Employee Performance at the Gunung Ibul Village Office, Prabumulih City

Heni, 2022120063, 2026

This study was conducted at the Gunung Ibul Village Office located on Sumatra Street, Gunung Ibul, Prabumulih City. The purpose of this study is to determine the effect of Work Stress (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y), both partially and simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method. The population of this study consisted of all employees of the Gunung Ibul Village Office, Prabumulih City, with a sample of 30 respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS version 26. The results show that partially work stress has a negative and significant effect on employee performance ($t\text{-count} = -2.856 > t\text{-table} = 2.048$ and $\text{sig} = 0.008 < 0.05$), while job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-count} = 2.482 > t\text{-table} = 2.048$ and $\text{sig} = 0.020 < 0.05$). Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance ($F\text{-count} = 8.990 > F\text{-table} = 4.210$ and $\text{sig} = 0.002 < 0.05$) with an R Square value of 0.331. This indicates that the contribution of work stress and job satisfaction to employee performance is 33.1%, while the remaining 66.9% is influenced by other factors not examined in this study, such as work ability, work motivation, work environment, and other factors.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, proposal ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan proposal ini.
5. Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan proposal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan proposal ini.
7. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Lurah Gunung Ibul beserta seluruh pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul yang telah memberikan izin, dukungan, serta bantuan selama proses penelitian berlangsung. Kesediaan pihak kelurahan dalam memberikan informasi, waktu, dan kerja sama yang baik sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan lancar.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Supran As dan Ibu Evi Sumanti, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, dua orang yang menjadi sumber

kekuatan disetiap langkah penulis, dua orang yang mengusahakan anak perempuannya ini untuk bisa menempuh pendidikan setinggi-tingginya meski mereka tidak merasakannya, Terima kasih yang tak terhingga kepada bapak dan ibu yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan, memberikan banyak motivasi, nasihat dan selalu mendoakan disetiap langkah penulis. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ibu dan bapak bahagia, sehat selalu dan panjang umur karena ibu dan bapak harus selalu ada disetiap perjuangan pencapaian hidup penulis.

9. Kepada mereka yang sudah kuanggap sebagai orang tuaku, Papa Supri dan Mama Heri yang telah menjadi bagian dari kehidupan penulis dan telah banyak berkontribusi mendidik saya selama masa perkuliahan hingga bisa ditahap ini. Terima kasih sudah membersamai menjadi penyemangat disaat patah, pendengar disaat keluh, pengingat disaat lupa dan motivasi yang baik sehingga karya ini bisa selesai. Terimakasih untuk semua materi dan nasihatnya yang kadang jadi perdebatan karena pikiran tidak sejalan.
- 10 Kakak perempuan ku sang perisai dalam badai Erni Fitria dan Devi yang selalu menjadi benteng, penyemangat, penasihat, penguat sekaligus motivator, beliau adalah manusia yang menjadi payung di kala hujan, menjadi tabir surya dikala terik untuk penulis, Terimakasih sudah selalu memberikan yang terbaik untuk penulis. Kasih sayang dan dukungan mu sangat berarti dalam perjalanan penulis kehadiran kalian adalah kekuatan yang tak tergantikan bagi penulis. *I love you more.*
- 11 Kepada adikku tersayang Berlin Saputra. Terima kasih menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuanganku. Meski sering menjadi “musuh terbesarku” dalam hal kecil sehari-hari, namun di balik itu semua, kaulah alasan terbesarku untuk terus berjuang dan menyelesaikan skripsiku ini. Aku ingin menjadi kakak yang mampu menjaga dan mendidikmu, sebagaimana tanggung jawab dan kasih sayangku padamu. Terima kasih atas dukungan dan semangatmu yang selalu hadir, bahkan dalam cara yang sederhana sekalipun. Kehadiranmu membuat perjuangan ini lebih bermakna, lebih hangat dan lebih berwarna.

12 Kepada sahabat terbaik Rahma Yatni dan sahabat tercinta Ajeng Oktavia, Meilin Anggraini dan Hanifa Ramadhanti, perjumpaan kita di bangku perkuliahan adalah anugerah yang tak pernah penulis duga. Kalian bukan teman, melainkan sahabat yang selalu hadir di setiap fase perjalanan hidup penulis. Terima kasih untuk setiap tawa yang membuat segala lela terasa lebih ringan. Kegadiran kalian bukan hanya mengisi hari-hari selama perkuliahan, tetapi juga meninggalkan jejak hagat yang akan selalu penulis ingat. Semoga persahabatan ini tetap terjaga, melampaui jarak waktu dan kesibikan yang akan datang

13 Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri Heni anak ketiga yang sedang beranjak usia 23 tahun yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapan tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar merima dan menysyukuri apapun dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu, aku berdoa semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada proposal ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan proposal di masa mendatang.

Prabumulih, 23 Juni 2026

Penulis



Heni

NIM.2022110063

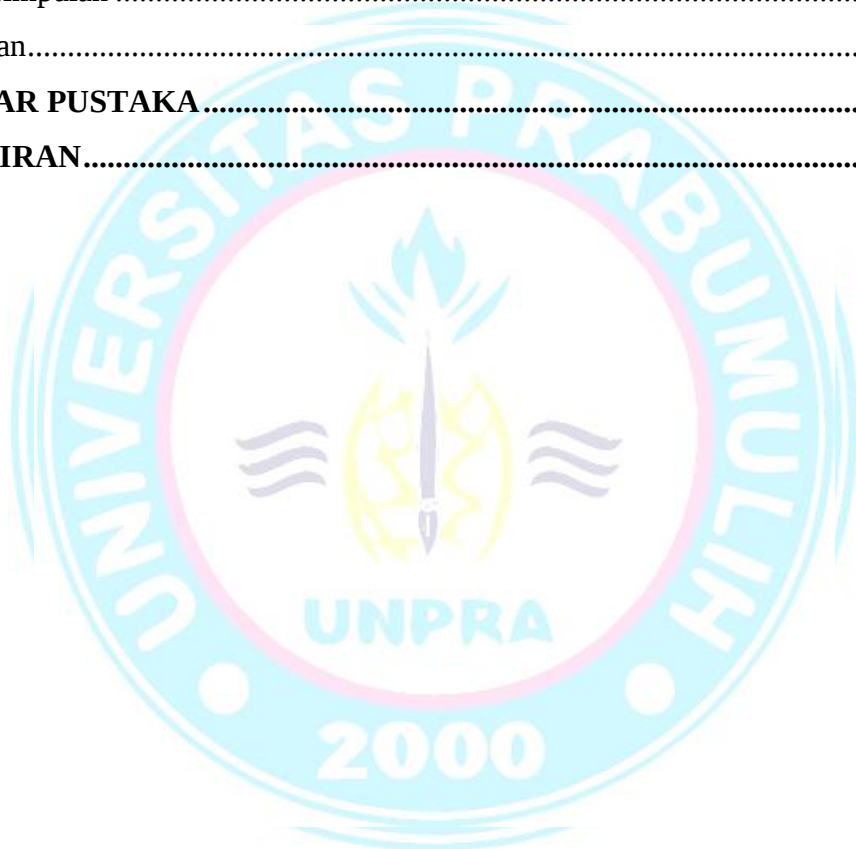
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTERGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Stres Kerja.....	6
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja	7
2.1.3 Sumber-Sumber Stres Kerja.....	8
2.1.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	9
2.2 Kepuasan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja	12
2.2.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	13
2.2.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	14

2.3 Kinerja Pegawai	16
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	16
2.3.2 Kriteria-Kriteria Kinerja Pegawai	17
2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	18
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran	21
2.6 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.1.1 Lokasi Penelitian	23
3.1.2 Waktu Penelitian	23
3.1.3 Objek Penelitian	23
3.2. Metode dan Desain Penelitian	23
3.2.1 Metode Penelitian	23
3.2.2 Desain Penelitian	24
3.2.3 Pendekatan Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.3.1 Populasi	25
3.3.2 Sampel	26
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	26
3.4.1 Jenis Data	26
3.4.2 Sumber Data	27
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
3.5.1 Variabel Penelitian	28
3.5.2 Operasional Variabel Penelitian	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Teknik Pengolahan Data	32
3.8 Instrumen Penelitian	34
3.8.1 Uji Validitas	34
3.8.2 Uji Reabilitas	35
3.9 Teknik Analisis Data	36

3.9.1 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
3.9.3 Analisis Koefisien Korelasi	39
3.10 Uji Hipotesis	39
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	40
3.10.2 Uji Simultan (Uji f)	40
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	42
4.1.1 Gambaran Umum Kelurahan Gunung Kota Prabumulih.....	42
4.1.2 Visi dan Misi Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	43
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	44
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
4.3 Analisis Tanggapan Responden	46
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X1).....	47
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)	48
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	49
4.4 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reabilitas.....	51
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	52
4.5.1 Uji Normalitas.....	52
4.5.2 Uji Multikolinearitas	54
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.7 Hasil Uji Hipotesis	57
4.7.1 Uji Parsial	57
4.7.2 Uji Simultan (F).....	59

4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)	59
4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.10 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.10.1 Dampak Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	61
4.10.2 Dampak Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	62
4.10.3 Dampak Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	62
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Skala Likert	31
Tabel 3.3 kriteria Interpretasi Skor Perindikator	33
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Linear Berganda	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t)	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F).....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Gunung Ibul.....	43
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	56



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SDM	: Sumber Daya Manusia
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	76
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS.....	79
Lampiran 4 Hasil Distribusi Statistik	84
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	87
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....	94
Lampiran 8 Dokumentasi.....	95
Lampiran 9 Riwayat Hidup.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, pemerintah dituntut untuk menciptakan tata kelola yang efektif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kelurahan sebagai unit pemerintahan terdepan memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan administratif, mulai dari pengurusan dokumen kependudukan hingga pelayanan kemasyarakatan lainnya. Kinerja pegawai kelurahan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan pelayanan tersebut karena pegawai berinteraksi langsung dengan masyarakat dan menjadi representasi dari kualitas pelayanan pemerintah di tingkat paling bawah.

Sejalan dengan pendapat (Yudithia, *et al.*, 2019; Aurellifa Sabilla *et al.*, 2024) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai bukan hanya menjadi kebutuhan organisasi, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan pemerintah dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai aspek psikologis dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan stress kerja, menurut penelitian sebelumnya Sabilla *et al.*, (2024) menegaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta.

Mengenai stres kerja, (Vanchopa 2020; Jannavi *et al.*, 2024) menurut mereka yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Di sisi lain, (Robbins and Judge 2019; Suryani 2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja

terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada meningkatnya motivasi, komitmen, dan etos kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diidentifikasi fenomena bahwa kondisi kerja karyawan menunjukkan adanya potensi stres kerja yang cukup nyata dalam aktivitas sehari-hari. Beban pekerjaan yang meningkat pada waktu-waktu tertentu menyebabkan karyawan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental, terlebih ketika tanggung jawab pekerjaan menuntut tingkat konsentrasi yang tinggi. Meskipun lingkungan dan tata letak kerja dinilai cukup memadai, dalam kondisi tertentu masih menimbulkan rasa kurang nyaman, terutama saat beban kerja tinggi yang memicu tekanan kerja bagi sebagian karyawan. Selain itu, pekerjaan dalam beberapa situasi juga berdampak pada berkurangnya waktu pribadi, sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dari aspek hubungan kerja dan manajerial, di mana tekanan dari atasan maupun rekan kerja cenderung muncul ketika target harus segera dicapai. Dukungan sosial antar rekan kerja sebenarnya ada, namun belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Di sisi lain, struktur organisasi telah ditetapkan, tetapi dalam praktiknya masih terdapat ketidakjelasan pembagian tugas yang dapat menimbulkan kebingungan dan menambah beban psikologis. Gaya kepemimpinan atasan yang cenderung tegas juga, pada situasi tertentu, dirasakan menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan.

Diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori sedang. Sebagian karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cukup menyenangkan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, namun terdapat tugas-tugas yang bersifat rutin dan monoton serta belum sepenuhnya sesuai dengan minat karyawan. Dari aspek kompensasi, gaji yang diterima dinilai cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, dan sistem pengupahan dianggap sudah sesuai, meskipun belum sepenuhnya memberikan kepuasan dan masih terdapat harapan akan adanya peningkatan di masa mendatang.

Selain itu, hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja dinilai cukup baik. Atasan telah memberikan arahan kerja, namun dalam beberapa situasi masih

diperlukan komunikasi yang lebih jelas. Perlakuan atasan terhadap karyawan dipersepsikan cukup adil, meskipun penghargaan atas kinerja belum dirasakan secara maksimal. Di sisi lain, hubungan antar rekan kerja berjalan cukup harmonis dan saling mendukung, walaupun dukungan tersebut belum selalu dirasakan secara konsisten. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum berada pada tingkat optimal, namun masih berada dalam batas yang wajar dan layak untuk diteliti lebih lanjut.

Diketahui bahwa kinerja pegawai secara umum cukup baik dan mendukung tujuan organisasi. Sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan umumnya tepat waktu, meskipun pada kondisi tertentu terjadi keterlambatan. Karyawan mampu menentukan prioritas kerja, namun dalam beberapa situasi masih dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan. Selain itu, karyawan cukup mampu mengerjakan tugas baru yang diberikan oleh atasan dan berupaya meningkatkan keterampilan meskipun belum secara optimal.

Dalam kondisi tertentu, beberapa karyawan mampu menunjukkan kinerja yang melebihi harapan, namun tekanan kerja yang tinggi terkadang menimbulkan sikap kurang fokus. Keluhan terkait pekerjaan muncul, tetapi masih berada dalam batas yang dapat dikendalikan. Dengan demikian, kinerja pegawai berada pada tingkat yang cukup baik, namun masih dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan kepuasan kerja, sehingga terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut.

Gejala-gejala tersebut menandakan adanya persoalan yang perlu mendapatkan perhatian serius karena dapat berdampak pada kualitas pelayanan masyarakat. Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat pelayanan publik di tingkat kelurahan merupakan layanan dasar yang paling sering diakses masyarakat. Apabila pegawai mengalami stres kerja yang tinggi atau kepuasan kerja yang rendah, maka kinerja pegawai berpotensi menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Penelitian muncul karena saat ini belum terdapat penelitian empiris yang secara khusus meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Ibul. Setiap kelurahan memiliki dinamika pelayanan yang unik, sehingga penelitian pada konteks lokal sangat penting untuk memberikan gambaran yang lebih akurat. Sementara itu, *novelty* penelitian ini

terletak pada kajian empiris yang menggabungkan dua variabel psikologis penting dalam lingkungan kelurahan dengan beban kerja fluktuatif, pola pelayanan langsung, serta keterbatasan fasilitas kerja yang berbeda dengan instansi pemerintahan lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan sebagai upaya memberikan pemahaman komprehensif mengenai bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi bagi Kantor Lurah Gunung Ibul dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul “Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh stress kerja secara persial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara persial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.

3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik di tingkat kelurahan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan data awal bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kantor Lurah Gunung Ibul memberikan informasi yang konkret dan hasil evaluasi mengenai kondisi aktual stres kerja, tingkat kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- 2) Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan dan program intervensi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- 3) Bagi Pegawai memberikan pemahaman mengenai pentingnya mengelola stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja individu. Menjadi masukan agar hak-hak dan kebutuhan pegawai dapat diperhatikan.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variable independen, yaitu: stres kerja dan kepuasan kerja serta satu variable dependen, yaitu: kinerja pegawai
2. Objek penelitian dibatasi pada pegawai yang bekerja di Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih, baik yang bertugas pada pelayanan administrasi maupun bagian pendukung lainnya sebanyak 30 orang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan emosional, fisik, dan mental yang dialami individu ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptifnya. Menurut Saleh *et al.*, (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. Stres kerja muncul ketidakcocokan antara kemampuan individu dengan tuntutan atau harapan pekerjaan. Dengan kata lain, stres terjadi karena adanya kesenjangan antara kebutuhan pekerja dan apa yang mampu disediakan oleh lingkungan pekerjaan. Behr *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respon adaptif individu yang dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik pribadi, lingkungan kerja, serta persepsi terhadap tekanan pekerjaan.

Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Vanchapo 2020; Aisyah 2024). Stres dapat dipahami sebagai tekanan yang muncul ketika seorang pegawai menghadapi ketidakseimbangan antara kemampuan fisik maupun psikologis pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Ketidakseimbangan ini biasanya timbul karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga mengganggu stabilitas fisik dan mental individu.

Disisi lain French (2021) menegaskan bahwa stress kerja tidak selalu negatif. Stress yang moderat dapat meningkatkan kewaspadaan, motivasi, dan energy kerja (*eustress*). Namun demikian, ketika tingkat stres melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, stres tersebut berubah menjadi *distress*. *Distress* bersifat merugikan karena dapat memicu gangguan kesehatan fisik seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, serta menurunkan ketahanan tubuh. Dampak lainnya terlihat pada penurunan kinerja pegawai, seperti menurunnya

konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, kurangnya kreativitas, hingga munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Merujuk pada pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik, emosional, dan mental yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, kebutuhan, serta sumber daya yang dimiliki individu. Dalam konteks instansi layanan publik seperti kelurahan, potensi stres kerja cenderung lebih tinggi karena pegawai harus berinteraksi langsung dengan masyarakat, menangani berkas administrasi yang banyak berkerja dengan tekanan waktu, dituntut untuk tetap teliti. Oleh sebab itu, perhatian terhadap manajemen stres kerja menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan dan performa pegawai.

2.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

(Asi *at el.*, 2019; Nababan, 2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan stress (*anteseden stress*) antara lain:

1.) Stressor Ekstraorganisasi

Mencakup berbagai aspek diluar organisasi seperti perubahan teknologi atau perubahan sosial, kondisi keluarga, perpindahan tempat kerja, keadaan ekonomi, latar belakang ras dan kelas sosial, perbedaan cara pandang, serta ketimpangan kesempatan pegawai untuk memperoleh penghargaan maupun promosi.

2.) Stressor Organisasi

Meliputi faktor internal perusahaan seperti kebijakan dan strategi administrasi, struktur organisasi, kondisi lingkungan kerja, adanya tanggung jawab yang tidak diimbangi dengan wewenang, hambatan dalam menyampaikan keluhan, serta pemberian penghargaan yang dianggap kurang adil atau tidak memadai.

3.) Stressor Kelompok

Muncul dari kurangnya kekompakkan dalam tim, misalnya ketika pegawai tidak merasakan kebersamaan akibat desain pekerjaan, adanya pembatasan dari atasan, atau minimnya dukungan sosial yang diterima oleh individu.

4.) Stressor Individu

Berkaitan dengan karakteristik personal seperti tipe kepribadian, persepsi terhadap kontrol diri, rasa tidak berdaya yang dipelajari, ketahanan psikologis, serta tingkat konflik dalam diri yang muncul dari rasa frustrasi. Faktor lain yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada pegawai adalah penerapan sistem lembur tanpa adanya kompensasi yang sepadan. Pegawai yang sering berkerja melebihi jam kerja normal lebih rentan mengalami tekanan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerjanya. Kondisi ini muncul karena adanya batas kemampuan fisik maupun psikologis yang dimiliki tiap individu

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat muncul dari berbagai sumber (*stressor*), yaitu *stressor* lingkungan, *stressor* organisasi, dan *stressor* individu. *Stressor* lingkungan timbul akibat perubahan sosial atau teknologi, kondisi ekonomi dan finansial, perbedaan budaya dan ras, serta situasi tempat tinggal masyarakat. *Stressor* organisasi muncul karena kebijakan internal yang tidak sejalan, beban kerja dan tuntutan waktu yang tidak realistis, serta pemberian penghargaan yang tidak sesuai dengan usaha pegawai. Sementara itu, *stressor* individu berkaitan dengan lemahnya ketahanan fisik dan mental, keinginan pribadi yang tidak terpenuhi, tekanan ekonomi, masalah keluarga, serta rasa frustrasi yang dipicu konflik antar individu.

2.1.3 Sumber-Sumber Stres Kerja

Robins & Judge (2020) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika individu merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau dukungan yang dimiliki untuk mengatasinya. Ketika beban tugas melebihi kapasitas pegawai, kondisi tersebut dapat memicu tekanan psikologis maupun fisik. Adapun yang menjadi sumber-sumber stres kerja antara lain.

1.) Sumber organisasi

stres muncul karena beban kerja berlebihan, target penyelesaian cepat, kurangnya pelatihan, aturan SOP yang ketat, fasilitas kerja tidak memadai, serta konflik dengan atasan atau rekan kerja.

2.) Sumber pekerjaan

Tuntutan pelayanan yang cepat, pekerjaan rutin yang monoton, tingkat ketelitian administrasi yang tinggi, dan deadline penyelesaian dokumen dapat memicu tekanan mental pada pegawai.

3.) Sumber lingkungan kerja

Ruang kerja sempit, suasana kantor ramai oleh warga, antrian panjang, dan gangguan suara menyebabkan ketidaknyamanan dan meningkatkan stres.

4.) Sumber personal

Faktor individu seperti tingkat pendidikan, kondisi ekonomi, pengalaman kerja, dan kepribadian mudah cemas membuat sebagian pegawai lebih rentan mengalami stres.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Dimensi merupakan aspek atau bagian utama dari suatu variabel yang digunakan untuk menggambarkan ruang lingkup variabel tersebut secara umum. Dimensi bersifat lebih luas dan konseptual, serta membantu peneliti mengelompokkan variabel ke dalam beberapa bagian utama agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Sedangkan indikator adalah tanda, ukuran, atau pernyataan yang lebih spesifik dan operasional yang digunakan untuk mengukur setiap dimensi. Indikator biasanya dituangkan dalam bentuk item pernyataan pada kuesioner dan dapat diukur secara langsung melalui jawaban responden. Vanchopa (2020) menjelaskan bahwa dimensi serta indikator stres kerja terdiri atas beberapa aspek, diantaranya:

1) Tuntutan tugas

Dimensi tuntutan tugas memiliki indikator berupa kondisi kerja serta tata letak dan lingkungan kerja yang mencerminkan sejauh mana situasi fisik dalam pekerjaan mampu mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas pegawai. Kondisi kerja yang kurang memadai, seperti ruang kerja panas, bising, atau penataan ruang yang tidak efisien, dapat menghambat penyelesaian tugas dan menimbulkan tekanan psikologis. Melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa semakin buruk kondisi fisik dan tata letak lingkungan kerja, semakin besar pula potensi munculnya stres kerja yang dirasakan pegawai.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran memiliki indikator berupa tekanan tanggung jawab pekerjaan dan konflik antara pekerjaan dan pribadi yang menggambarkan sejauh mana pegawai harus memenuhi tuntutan tugas yang berat serta menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dengan kebutuhan personal. Tekanan tanggung jawab yang tinggi dapat menimbulkan rasa cemas, sedangkan konflik peran terjadi ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa semakin besar tekanan peran yang harus dipikul pegawai, semakin tinggi tingkat stres kerja yang mungkin muncul.

3) Tuntutan antar pribadi

Dimensi tuntutan pribadi memiliki indikator berupa tekanan antar rekan kerja atau atasan serta dukungan sosial dari rekan kerja, yang mencerminkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Tekanan yang muncul akibat ketidakharmonisan hubungan, tuntutan berlebihan dari atasan, atau konflik antar rekan dapat menciptakan ketidaknyamanan emosional. Sebaliknya kurangnya dukungan sosial membuat pegawai merasa bekerja sendiri tanpa bantuan. Melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa hubungan kerja yang tidak sehat dan minim dukungan sosial berperan besar dalam meningkatkan stres kerja.

4) Stuktur organisasi

Dimensi stuktur organisasi memiliki indikator berupa ketidakjelasan stuktur organisasi, yang menunjukkan sejauh mana aturan, alur kerja, dan pembagian tugas dalam organisasi dipahami oleh pegawai. Stuktur yang tidak jelas dapat menimbulkan kebingungan mengenai tanggung jawab, wewenang, serta prosedur kerja yang harus diikuti, sehingga pegawai lebih rentan mengalami tekanan psikologis. Melalui indikator ini dapat dipahami bahwa ketidakjelasan stuktur organisasi berpotensi kuat menciptakan stres kerja pada pegawai

5) Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memiliki indikator berupa gaya kepemimpinan, yang mencerminkan bagaimana pemimpin berinteraksi, memberikan

arahan, serta mengambil keputusan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang otoriter, tidak komunikatif, atau tidak memberikan dukungan dapat menimbulkan perasaan tertekan pada pegawai. Melalui indikator tersebut, dapat diketahui bahwa gaya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan stres kerja.

Indikator-indikator ini secara jelas menunjukkan bahwa stres kerja berdampak langsung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan publik, oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan stres kerja, karena dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu pegawai, tetapi juga mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Organisasi juga perlu memastikan adanya penghargaan dan umpan balik positif agar pegawai merasa dihargai serta tetap termotivasi meskipun menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian langkah-langkah tersebut tingkat stres dapat diminimalkan, sehingga kinerja, profesionalitas, dan kualitas pelayanan publik dapat terjaga secara optimal.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mappesona *et al.*, (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional berupa rasa senang dan mencintai pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen pada organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih berisiko untuk mengundurkan diri atau mengalami penurunan kinerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pandangan pekerjaannya yang dilakukan di sebuah organisasi apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan Oamen *et al.*, (2021).

Sutrisno dalam Marsofiyati *at el.*, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari berbagai pengalaman dan persepsi selama berkerja. Kepuasan ini dipengaruhi oleh situasi kerja sehari-hari, termasuk bagaimana karyawan menjalin kerja sama dengan rekan kerja, kualitas hubungan antarpersonal, serta imbalan atau penghargaan yang diterima sebagai hasil kinerja mereka. Selain itu faktor-faktor

fisik seperti kenyamanan tempat kerja, serta faktor psikologis seperti perasaan dihargai dan adanya dukungan dari lingkungan kerja, turut berperan besar dalam menentukan tingkat kepuasan seorang karyawan.

Robbins dan Judge (2022) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Sikap ini mencakup kondisi emosional, persepsi keterlibatan, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam konteks birokrasi pemerintahan seperti kelurahan, kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam memastikan kualitas pelayanan publik, karena pegawai yang puas cenderung bekerja lebih optimal, memberikan pelayanan yang ramah, serta mampu mengatasi beban administrasi dengan lebih baik.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika pekerjaan memberikan rasa senang, kenyamanan, penghargaan, serta manfaat yang sesuai dengan harapan. Kepuasan ini dipengaruhi oleh pengalaman selama berkerja, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta imbalan yang diterima. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Dalam konteks pemerintahan seperti kelurahan, kepuasan kerja sangat penting karena pegawai yang puas akan memberikan pelayanan publik yang lebih optimal, ramah, dan efektif dalam menangani beban administrasi.

2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja pada dasarnya menjelaskan faktor-faktor yang membuat seorang pegawai merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Beberapa teori menjelaskan bahwa tingkat kepuasan pegawai dipengaruhi oleh persepsi, nilai, keadilan, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri. (Sharma *et al.*, 2019; Suryani 2022) menjelaskan teori lain yang menerangkan kepuasan kerja adalah *teori need fulfillment*, *teori equity*, dan *teori discrepancy*. Teori-teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.) Equity Theory

Teori kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Adams dan menjelaskan bahwa kepuasan kerja timbul ketika pegawai merasakan adanya keadilan

antara input yang mereka berikan dan output yang mereka terima. input mencakup usaha, waktu, keterampilan, pengalaman, hingga loyalitas. Sementara output meliputi gaji, penghargaan, promosi, dan fasilitas kerja. Pegawai akan puas apabila perbandingan antara input dan output dianggap seimbang dengan rekan kerja lainnya. Sebaliknya, ketidakpuasan terjadi ketika pegawai merasa bebannya lebih besar tetapi imbalannya lebih kecil, atau ketika perlakuan organisasi tidak adil. Teori ini menekankan bahwa persepsi keadilan berpengaruh besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja dilingkungan organisasi.

2.) *Teori need fulfillment*

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh penghargaan yang diterima pegawai serta sejauh mana kebutuhan mereka terpenuhi. Pegawai akan merasa puas apabila organisasi mampu memenuhi apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan yang berhasil dipenuhi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif yang langsung antara kepuasan kerja dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan pegawai.

3.) *Teori discrepancy*

Teori ini menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan melihat perbedaan antara apa yang diharapkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul bergantung pada selisih *discrepancy* antara harapan, kebutuhan, atau nilai yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsi pegawai telah diperoleh atau capai melalui pekerjaannya. Dengan demikian, sikap pegawai terhadap pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya ketidaksesuaian yang mereka rasakan antara harapan dan kenyataan.

2.2.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans 2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor utama yang berhubungan langsung dengan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya.

1.) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Yaitu sejauh mana pekerjaan memiliki tantangan, variasi, dan memberikan makna bagi pegawai. Pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan secara optimal cenderung meningkatkan kepuasan kerja.

2.) Gaji atau Kompensasi (*pay*)

Yang mencakup besaran upah, tunjangan, dan keadilan dalam sistem pembayaran. Pegawai merasa puas apabila kompensasi yang mereka terima dianggap adil dan sebanding dengan kontribusi yang diberikan.

3.) Kesempatan promosi (*promotion*)

Yang mencakup peluang untuk berkembang, naik jabatan, mengikuti pelatihan, serta mendapatkan peningkatan peran dalam organisasi. Kesempatan karier yang terbuka membuat pegawai merasa dihargai dan memengaruhi kepuasan kerja secara positif.

4.) Pengawasan (*supervision*)

Yang merujuk pada kualitas hubungan dengan atasan, kemampuan atasan memberikan arahan, serta dukungan yang diberikan. *Supervise* yang baik menciptakan rasa aman dan dihargai bagi pegawai.

5.) Hubungan dengan Rekan Kerja (*coworkers*)

Yaitu kualitas interaksi, kerja sama, komunikasi, serta dukungan sosial yang terjalin dalam lingkungan kerja. Rekan kerja yang ramah, suportif, dan kompak menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga meningkatkan kepuasan pegawai.

Luthans (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh aspek pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan dan hubungan kerja tetapi juga di pengaruhi oleh kepribadian, sikap, lingkungan kerja, komitmen organisasi, keadilan, persepsi, beban kerja, keamana kerja, dan karakteristik individu. Kombinasi faktor psikologis, sosial dan struktural inilah yang akhirnya membentuk tingkat kepuasan pegawai secara menyeluruh.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi merupakan aspek atau bagian utama dari suatu variabel yang digunakan untuk menggambarkan ruang lingkup variabel tersebut secara umum.

Dimensi bersifat lebih luas dan konseptual, serta membantu peneliti mengelompokkan variabel ke dalam beberapa bagian utama agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Sedangkan indikator adalah tanda, ukuran, atau pernyataan yang lebih spesifik dan operasional yang digunakan untuk mengukur setiap dimensi. Indikator biasanya dituangkan dalam bentuk item pernyataan pada kuesioner dan dapat diukur secara langsung melalui jawaban responden. Berikut ini merupakan sejumlah indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Mappesona *et al.*, (2020) yang digunakan untuk menilai tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya

1) Pekerjaan

Dimensi pekerjaan memiliki indikator berupa isi pekerjaan serta pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, yang mencerminkan sejauh mana tugas-tugas yang diberikan dapat dijalankan secara nyaman dan produktif oleh karyawan. Isi pekerjaan yang jelas dan tidak berlebihan membantu karyawan memahami apa yang harus dilakukan, sehingga mengurangi kebingungan dan beban mental. Selain itu, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi, mampu berkerja seara optimal, serta mengalami kepuasan selama menjalankan tugas. Melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa semakin sesuai perkerjaan dengan kamampuan dan minat karyawan, maka semakin baik performa serta kesejahteraan psikologis yang dapat dicapai.

2) Upah

Dimensi upah memiliki indikator berupa jumlah gaji dan keadilan dalam pemberian upah, yang menunjukan sejauh mana imbalan yang diberikan perusahaan memenuhi kebutuhan dan dirasakan adil oleh karyawan. Jumlah upah yang layak membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan keadilan dalam pemberian upah meberikan rasa dihargai atas usaha dan kontribusi yang telah meraka berikan. Melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa upah yang cukup dan adil akan meningkatkan motivasi kerja, rasa puas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3) Pengawas

Dimensi pengawas memiliki indikator berupa atasan memberikan arahan yang jelas serta perlakuan adil kepada karyawan, yang mencerminkan kualitas kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi. Arahan yang jelas membantu karyawan memahami standar kerja dan tujuan organisasi, sehingga meminimalkan kesalahan. Perlakuan yang adil dari atasan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bebas diskriminasi, dan mendorong terciptanya hubungan kerja positif. Melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa kepemimpinan yang transparan dan adil berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan, kepercayaan, dan motivasi karyawan.

4) Rekan kerja

Dimensi rekan kerja memiliki indikator berupa hubungan yang harmonis dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menggambarkan kualitas interaksi sosial antar karyawan. Kualitas interaksi sosial antar karyawan. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan dan mendukung kerja sama tim. Selain itu, adanya bantuan dari rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi tekanan pekerjaan. Melalui indikator tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan antar rekan kerja yang baik sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan organisasi, mencakup aspek ketepatan, kecepatan, dan kualitas penyelesaian tugas. Sementara itu Wahyudi (2021) menyatakan bahwa secara umum kinerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Sinaga dalam Milala (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan wujud dari hasil pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam lingkungan organisasi. Kinerja tidak hanya menggambarkan seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya, tetapi juga mencerminkan kontribusi nyata yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Proses terbentuknya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan pengalaman, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sarana prasarana, sistem kepemimpinan serta dukungan organisasi.

Kinerja individu merupakan hasil kerja seseorang pegawai yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu kinerja organisasi merupakan akumulasi dan integrasi dari kinerja individu serta kinerja kelompok di dalam organisasi. Selain itu, kinerja dipandang sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Hal ini berarti bahwa untuk dapat menyelesaikan suatu tugas dengan baik, seorang pegawai tidak hanya harus memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan yang memadai, tetapi juga perlu memiliki kemauan, kesediaan, serta tingkat komitmen tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari pelaksanaan tugas yang nilai melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai standar organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan kompetensi pegawai, tetapi juga oleh motivasi, kesediaan, dan komitmen dalam menjalankan tanggung jawab. Kinerja individu berperan penting karena menjadi dasar terbentuknya kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pencapaian kinerja organisasi yang optimal bergantung pada kontribusi setiap individu dan kelompok dalam berkerja secara efektif, tepat waktu, dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2.3.2 Kriteria-kriteria Kinerja Pegawai

2.3.3 Faktor- Faktor kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2021), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Adapun fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja

berkaitan dengan tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman pegawai dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami pegawai dalam bekerja. Tingkat stres yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, ketelitian, serta kualitas hasil kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan kinerja yang lebih baik.

5. Lingkungan dan Dukungan Organisasi

Lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang efektif, serta sistem kompensasi yang adil akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi merupakan aspek atau bagian utama dari suatu variabel yang digunakan untuk menggambarkan ruang lingkup variabel tersebut secara umum. Dimensi bersifat lebih luas dan konseptual, serta membantu peneliti mengelompokkan variabel ke dalam beberapa bagian utama agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Sedangkan indikator adalah tanda, ukuran, atau pernyataan yang lebih spesifik dan operasional yang digunakan untuk mengukur setiap dimensi. Indikator biasanya dituangkan dalam bentuk item pernyataan pada kuesioner dan dapat diukur secara langsung melalui jawaban responden. Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja pegawai yang ditetapkan dalam teori Mangkunegara (dalam Aurelifa *et al.*, 2024) yang relevan untuk mengukur hasil kinerja pegawai.

1) Kinerja Tugas

Dimensi kinerja tugas memiliki indikator berupa mengingat target tugas, melaksanakan pekerjaan tepat waktu, dan menentukan prioritas kerja, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas inti sesuai tuntutan organisasi. Mengingat target tugas menunjukkan seberapa mau karyawan memahami tujuan dan hasil yang harus dicapai. Pelaksanaan pekerjaan secara tepat waktu menggambarkan disiplin, efisiensi, serta kemampuan mengelola beban kerja secara optimal. Sementara itu, kemampuan menentukan prioritas kerja menunjukkan kecakapan dalam mengatur urutan tugas berdasarkan tingkat kepentingan melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa semakin baik karyawan mengelola tugas inti, maka semakin tinggi kualitas kinerja tugas yang ditampilkan.

2) Kinerja Konseptual

Dimensi kinerja konseptual memiliki indikator berupa mengerjakan tugas baru, meningkatkan keterampilan, dan melakukan lebih dari yang diharapkan, yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi, berinovasi, serta berkembang di tempat kerja. Karyawan yang mampu mengerjakan tugas baru menunjukkan fleksibilitas dan kesiapan menghadapi perubahan. Upaya meningkatkan keterampilan menandakan adanya dorongan untuk mengembangkan kompetensi diri. Sementara itu, perilaku melakukan lebih dari harapan menggambarkan inisiatif serta komitmen tinggi terhadap organisasi. Melalui indikator tersebut, dapat dilihat bahwa kinerja konseptual berfokus pada kemampuan pengembangan diri dan kontribusi lebih dari standar minimum yang ditetapkan.

3) Prilaku Kontraproduktif

Dimensi prilaku kontraproduktif memiliki indikator berupa fokus pada hal-hal negatif, menyebarkan hal-hal negatif kepada rekan kerja, serta menyebarkan hal negatif keluar organisasi, yang mencerminkan bentuk perilaku merugikan yang dapat menurunkan kualitas lingkungan kerja. Fokus pada hal negative menunjukkan sikap pesimis dan kurang

mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menyebarkan hal negatif kepada rekan kerja berpotensi menciptakan konflik, menurunkan moral, dan mengganggu kerja sama tim. Sementara itu, menyebarkan hal negatif keluar organisasi dapat merusak citra perusahaan dan menurunkan kepercayaan pihak luar. Melalui indikator tersebut, dapat dipahami bahwa perilaku kontraproduktif menjadi hambatan bagi pencapaian kinerja organisasi dan berdampak buruk pada suasana kerja serta reputasi perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah rangkuman atau uraian mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki hubungan dengan topik atau variabel penelitian yang sedang dikaji. dimana sebagai dasar untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini memiliki landasan ilmiah serta untuk mengetahui perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya. berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan pendukung dan acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Saderiah, Narto I.O., & Burhani (2022) Sumber: https://ejournals.umma.ac.id/index.php/point/article/view/1638	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPTD Puskesmas Maros Baru	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
2	Putri et al., (2021) Sumber: https://journal.ari-mbi.or.id/index.php/Manuhara/article/view/667	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Dukcapil Kota Padang	Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja menurunkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja secara signifikan.
3	Gunawan (2021) Sumber: https://ejurnal.kompas.com/index.php/dayasaing/article/view/1060	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPD se-Kecamatan Sukasada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif. Kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan.
4	Firmansya (2021) Sumber: https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/iej/article/view/1060	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Publik	Stres kerja dan beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.

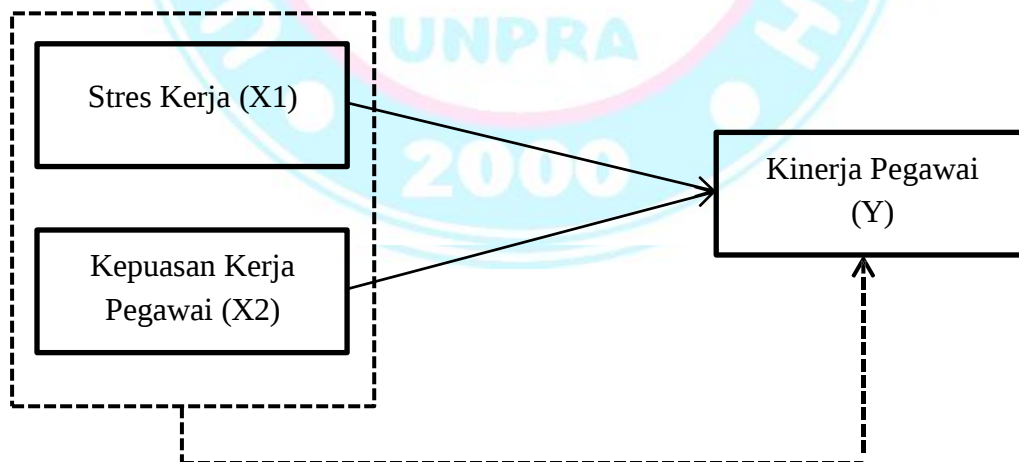
	ew/357		
5	Rahayu (2020) Sumber: https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EMJM/article/view/824	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Stres kerja berpengaruh negative signifikan.

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal: 2025

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dimana hal ini merupakan dasar bagi peneliti untuk merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis penelitian. Sapto Haryoko (2023) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran disusun berdasarkan teori, observasi, serta fakta lapangan, dan dimulai dari permasalahan utama hingga hubungan antarvariabel yang akan diuji.

Pada penelitian ini variabel independen yaitu, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai sedangkan variabel dependen yaitu, Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.4 berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan:



= Pengaruh secara parsial



= Pengaruh secara simultan

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang hubungan antarvariabel yang harus dibuktikan melalui data dan analisis statistik. Menurut Creswell et al., (2021) hipotesis merupakan pernyataan prediktif yang dirumuskan berdasarkan teori dan harus dapat diuji secara ilmiah.

H1 :Diduga Stres Kerja berdampak secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.

H₀ : Diduga Stres Kerja tidak berdampak secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.

H2 :Diduga Kepuasan Kerja Pegawai berdampak secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.

H₀ : Diduga Kepuasan Kerja Pegawai tidak berdampak secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.

H3 : Diduga Stres kerja dan Kepuasan Kerja berdampak secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih.

H₀ : Diduga Stres Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berdampak secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih sebagai objek penelitian yang beralamat di Jln. Sumatra Nomor 01 RT. 01/RW 01, Kel. Gunung Ibul, Kec. Prabumulih Timur 31113, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan Indonesia.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih selama 3 bulan, mulai dari Desember hingga Februari 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini.

3.1.3. Objek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul, dengan fokus kajian pada stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dalam pelaksanaan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode adalah cara, langkah, atau prosedur sistematis yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, menyelesaikan masalah, atau menghasilkan pengetahuan tertentu. Metode penelitian merupakan seperangkat teknik dan prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data agar menghasilkan temuan yang valid. Menurut Sugiyono (2021:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu di perhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Damanik (2025) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka sebagai dasar untuk menarik kesimpulan.

Creswell (2023:37-40) menjelaskan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji, membuktikan, dan mengembangkan teori maupun hipotesis yang berkaitan dengan suatu objek atau fenomena yang sedang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami hubungan antarvariabel secara lebih terukur dan objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari lapangan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan dan kegunaanya. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu metode menghasilkan data berupa angka-angka dan digunakan untuk menguji, membuktikan, serta mengembangkan teori dan hipotesis terkait fenomena yang diteliti. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti memahami hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui data numerik yang dikumpulkan dari lapangan.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Desain asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, desain ini memungkinkan peneliti menjelaskan bagaimana masing-masing variabel berkontribusi terhadap perubahan pada variabel lainnya dalam konteks kerja di kantor kelurahan Gunung Ibul. Sementara itu, pendekatan *cross-sectional* digunakan karena proses pengumpulan data dilakukan hanya pada satu waktu tertentu tanpa adanya intervensi atau perlakuan khusus terhadap responden.

Pendekatan ini menekankan pengukuran variabel secara serentak pada periode penelitian, sehingga kondisi stress kerja, tingkat kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dapat diamati secara aktual sesuai keadaan di lapangan. Disisi lain Sugiyono (2021) menjelaskan penelitian *cross-sectional* adalah jenis penelitian observasional yang menggunakan data dari populasi atau sampel pada waktu tertentu dan digunakan untuk menemukan hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Melalui desain penelitian ini, hubungan antar variabel dapat dianalisis baik secara parsial maupun simultan menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.3 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, karakteristik, serta hubungan antarvariabel yang diteliti, tanpa melakukan perlakuan atau manipulasi terhadap objek penelitian. Pendekatan ini berfokus pada pemaparan kondisi atau fenomena sebagaimana adanya pada saat penelitian dilakukan. Disisi lain, Hildayani (2021) Menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif deskriptif adalah memanfaatkan data berupa angka sebagai pengukuran. Pendekatan ini bertujuan untuk menyajikan gambaran statistik, menganalisis hubungan antarvariabel, serta memberikan penjelasan yang bersifat objektif dan terukur.

Dengan demikian pendekatan deskriptif berperan sebagai prosedur yang sistematis dan terstruktur dalam memecahkan permasalahan penelitian, dengan data yang dikumpulkan berupa angka atau nilai numerik. Oleh karena itu teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, survei, serta pengukuran yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan permasalahan atau memahami fenomena yang diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk pembuktian atau mengkonfirmasi yang menggunakan angka-angka (data) dan analisis statistik Hotmaulina Sihotang (2023:24).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek, individu, atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Syafirda (2022:34) populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang, institusi-institusi, benda-benda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2021:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil karena tidak selalu memungkinkan bagi peneliti untuk meneliti seluruh populasi, baik karena keterbatasan waktu, tenaga, maupun biaya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur yaitu sebanyak 30 orang. Sampel dipilih sebagai bagian mewakili populasi dengan karakteristik tertentu sehingga data yang diperoleh dari sampel dapat menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Dengan menggunakan sampel peneliti dapat melakukan analisis secara lebih efisien tanpa mengurangi kualitas dan ketepatan hasil penelitian.

Teknik sampling yang dipilih yang dipakai adalah teknik *non-probability* dengan jenis pendekatan sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*saturated sampling*). Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi di Kantor Kelurahan Gunung Ibul hanya berjumlah 30 orang, sehingga memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi tanpa perlu melakukan pemilihan sampel tertentu. Dengan menggunakan sampling jenuh, peneliti dapat memperoleh data yang lebih lengkap, menyeluruh, dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Selain itu, teknik ini juga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai fenomena yang diteliti karena setiap anggota populasi ikut berkontribusi dalam penyediaan data.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data berdasarkan sifatnya, yaitu:

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka, seperti nilai harga saham, jumlah pendapatan, dan sejenisnya. Data jenis

ini benar-benar berbentuk numerik sehingga memungkinkan untuk diolah melalui berbagai perhitungan matematis Juhaldi *at el.*, (2022:181)

2) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk non angka dan tidak dapat diolah menggunakan perhitungan matematika seperti penjumlahan, pengurangan, perkalian, maupun pembagian. Contoh dapat berupa jawaban kuesioner mengenai kondisi lingkungan kerja, penilaian terhadap kualitas layanan suatu restoran, gaya kepemimpinan, serta berbagai aspek lain yang bersifat deskriptif Juhaldi *at el.*, (2022:179).

3.4.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala pihak atau objek yang menjadi asal informasi yang dikumpulkan peneliti untuk menjelaskan, menganalisis, dan menjawab permasalahan dalam suatu penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi terhadap pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul untuk mengukur variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen kantor, buku, jurnal, dan *literature* lain yang relevan untuk mendukung teori dan informasi penelitian.

1) Data Primer

Arvyanda *at el.*, (2023) mengatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau responden penelitian. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui metode seperti wawancara, observasi, atau kuesioner, sehingga informasi yang diperoleh bersifat asli dan belum diolah oleh pihak lain.

2) Data Sekunder

Farnandito *at el.*, (2023) menjelaskan data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber asli melainkan melalui perantara. Informasi ini biasanya didapatkan dari dokumen, catatan, buku, jurnal, arsip, atau laporan historis yang telah tersusun sebelumnya. Dengan

kata lain data sekunder adalah data informasi yang tidak didapatkan langsung dari sumber atau responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Armi (2023:143) Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, variabel menjadi fokus utama dalam penelitian karena melalui variabel inilah peneliti dapat mengukur, menganalisis, serta menjelaskan hubungan atau pengaruh antar fenomena yang di kaji. Dengan menentukan variabel secara jelas, peneliti dapat memperoleh data yang lebih terarah, memahami pola keterkaitan antar unsur penelitian, serta menarik kesimpulan yang valid berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel, yaitu

1) Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang memiliki peran sebagai faktor yang mempengaruhi atau mendorong terjadinya perubahan pada variabel. Variabel ini dipilih untuk melihat sejauh mana kondisi atau karakteristik tertentu dapat memberikan dampak terhadap variabel yang diteliti. Disebut sebagai variabel bebas karena keberadaannya tidak ditentukan oleh variabel lain dalam model penelitian, melainkan menjadi sumber pengaruh yang akan diuji terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan dua variabel independen yang dianggap memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:

1) Stres Kerja (X_1)

Stress kerja adalah keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakstabilan secara fisik maupun psikologis, yang kemudian berdampak pada emosi, cara berpikir, serta kondisi keseluruhan seorang pegawai Dewi Sartika (2023).

2) Kepuasan Kerja(X_2)

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang timbul ketika seorang pegawai menilai bahwa pekerjaan yang dijalani mampu memenuhi kebutuhan, harapan, serta nilai yang dianggap penting. Kepuasan ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi baik segi tugas, lingkungan kerja maupun hubungan dengan rekan dan atasan. Menurut Setiono *at el.*, (2020:173) menjelaskan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai, baik yang bersifat mendukung maupun tidak, yang muncul dari pengalaman mereka terhadap pekerjaan serta situasi pribadi yang mereka rasakan.

2) Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan yang terjadi pada variabel independen. Variabel ini disebut terikat karena nilainya bergantung pada kondisi variabel lain yang diuji dalam penelitian. Dengan kata lain, variabel dependen berfungsi sebagai indikator untuk melihat dampak atau hasil yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen difokuskan pada Kinerja Pegawai (Y) Menurut Lestari (2023) kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan proses terus-menerus yang membutuhkan pemahaman yang komprehensif mengenai berbagai aspek yang mempengaruhi motivasi, kemampuan, serta pengembangan sumber daya manusia.

3.5.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Supardi *at el.*, 2019; Vionalita 2020) Definisi operasional bertujuan untuk membatasi ruang lingkup variabel, menyamakan persepsi sehingga memudahkan serta menjaga konsistensi peneliti dalam melakukan pengumpulan, pengukuran dan analisis data menjadi efisien. Mathar (dalam Abdullah *at el.*, 2022:56) juga mengungkapkan definisi operasional yang baik merupakan akumulasi pengetahuan dan pemahaman peneliti terhadap variabel-variabel yang diukur. Operasional independen dan dependen dalam penelitian ini

adalah dampak stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur yang dapat dilihat pada table 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner	Skala
Stress Kerja (X ₁)	1. Tuntutan Tugas	1. Kondisi kerja menyebabkan kelelahan	1	Ordinal
		2. Tata letak kerja	2	
		3. Lingkungan kerja membuat tekanan	3	
	2. Tuntutan Peran	1. Tekanan karena tanggung jawab pekerjaan	4	
		2. Konflik antara peran pekerjaan dan pribadi	5	
	3. Tuntutan Antar Pribadi	1. Adanya tekanan dari rekan kerja dan atasan	6	
		2. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja	8	
	4. Struktur Organisasi	1. Ketidakjelasan struktur organisasi menambah stress kerja	9	
	5. Kepemimpinan Organisasi	1. Gaya kepemimpinan menyebabkan tekanan psikologis	10	
Kepuasan Kerja (X ₂)	1. Pekerjaan	1. Isi pekerjaan yang dilakukan menyenangkan	1	
		2. Pekerjaan sesuai minat dan kemampuan.	2-3	
	2. Upah	1. Jumlah gaji sesuai dengan kebutuhan.	4	
		2. Upah yang dirasakan adil sesuai pekerjaan.	5	
	3. Pengawasan	1. Atasan memberikan arahan yang jelas	6	
		2. Atasan memperlakukan karyawan secara adil dan menghargai	7	
	4. Rekan Kerja	1. Hubungan dengan rekan kerja harmonis.	8-9	
		2. Rekan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	

Kinerja Pegawai (Y ₂)	1. Kinerja Tugas	1. Mengingat target tugas	1
		2. Melaksanakan pekerjaan tepat waktu	2
		3. Menentukan prioritas kerja	3
	2. Kinerja Konseptual	1. Mengerjakan tugas baru	4
		2. Meningkatkan keterampilan	5
		3. Melakukan lebih dari harapan.	6
	3. Perilaku Kontraproduktif	1. Fokus pada hal negatif	7
		2. Menyebarkan hal negatif ke rekan	8-9
		3. Menyebarkan hal negatif keluar organisasi	10

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti tahun 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan serangkaian cara atau prosedur yang digunakan peneliti untuk menghimpun informasi yang diperlukan dalam suatu penelitian. Teknik ini mencakup langkah-langkah sistematis untuk memperoleh data yang relevan, valid, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian:

1) Kuesioner

Menurut Sanjaya (dalam Gamal 2022) kuesioner adalah instrumen berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai panduan yang telah disertakan. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Jenis kuesioner yang digunakan didalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kusioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala likert, sehingga responden dapat memberikan jawaban secara terarah dan mudah untuk di analisis secara kuantitatif. Kuesioner disebarkan langsung kepada responden menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut.

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Netral	(N)	Skor 3

4.	Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

2) Observasi

Sri Zanariyah (2024) obeservasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek, perilaku, atau situasi tertentu untuk memperoleh informasi yang diperlukan sehingga tujuan penelitian dapat dicapai secara tepat. Teknik memungkinkan peneliti melihat kondisi sebenarnya tanpa melalui perantara.

3) Wawancara

Sugiyono (2023:195) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti perlu melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan penelitian, atau ketika dibutuhkan informasi yang lebih mendalam dari responden. Metode ini sangat efektif terutama jika jumlah responden terbatas, sehingga peneliti dapat menggali jawaban secara lebih detail dan terarah.

4) Dokumentasi

Juhaldi *at el.*, (2022:184) dokumentasi merupakan metode yang relatif lebih mudah digunakan dibandingkan teknik lainnya, karena peneliti dapat mengakses berbagai catatan, arsip, atau dokumen resmi yang sudah tersedia. Jika terjadi kekeliruan dalam pengambilan informasi, sumber data tersebut tetap dapat ditinjau ulang sehingga meminimalkan kesalahan dan meningkatkan ketepatan data.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah proses mengelola data yang telah dikumpulkan melalui berbagai tahapan secara sistematis agar data tersebut menjadi informasi yang bermakna dan siap dianalisis. Kalangno (2025) menjelaskan bahwa pengolahan data meliputi:

1) *Editing* (Pemeriksaan Data)

Adalah upaya untuk memeriksa atau mengecek kembali data maupun kuesioner yang diperoleh atau dikumpulkan. *Editing* ini dapat dilakukan

pada tahap pengumpulan data, pengisian kuesioner, dan setelah data terkumpul.

2) *Coding* (Pemberian Kode)

Adalah kegiatan merubah data dalam bentuk kalimat menjadi data berbentuk angka yang bertujuan untuk mempermudah pada saat proses pemasukan data (*entry*) dan analisis data. *Coding* adalah kegiatan memberikan kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri beberapa kategori.

3) *Entry* (Pemasukan Kode)

Merupakan kegiatan pemasukan data-data yang sudah berbentuk angka atau telah melewati proses pengkodean ke dalam program atau software komputer.

4) *Cleaning* (Pembersihan Data)

Merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang telah di *entry* atau dimasukan ke dalam program komputer yang kemudian diperbaiki apabila terdapat kesalahan ataupun ketidaklengkapan.

5) *Tabulating* (Tabulasi)

Adalah mengelompokan data setelah melalui *editing* dan *coding* ke dalam tabel tertentu menurut sifat-sifat yang memilikinya sesuai dengan tujuan penelitian.

Pada tahap tabulasi, skor jawaban responden dihitung dan di konversikan kedalam bentuk persentase. Persentase tersebut kemudian diinterpretasikan menggunakan kriteria tingkat kekuatan skor per indikator, sehingga dapat diketahui kategori kondisi variable yang diteliti, apakah termasuk sangat lemah, lemah, cukup kuat atau sangat kuat. Adapun kriteria interpretasi persentase skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor Per Indikator

No	Persentase	Kriteria
1	0% - 20%	Sangat Lemah
2	21% - 40%	Lemah
3	41% - 60%	Cukup

4	61% - 80%	Kuat
5	81% - 100%	Sangat Kuat

Interprestasi ini digunakan untuk menilai tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh responden. Dengan ini adanya klasifikasi persentase tersebut, peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi masing-masing variable penelitian secara objektif dan terukur. Seluruh proses pengolahan data dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk memastikan ketepatan dan keakuratan hasil penelitian.

3.8 Instrumen Penelitian

Permatasi Indah (2025) mengatakan bahwa instrumen penelitian merupakan perangkat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menafsirkan informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan standard pengukuran sama. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner (angket) sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Jenis yang digunakan adalah kuesioner tertutup kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala likert agar data dapat dianalisis secara kuantitatif. Selain itu, peneliti juga menggunakan pedoman wawancara dan observasi sebagai instrument pendukung untuk memperoleh informasi tambahan yang dapat memperkuat hasil penelitian.

3.8.1 Uji Validitas

Khoirunissa (2023) menjelaskan validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Dengan demikian, uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu menjalankan fungsinya secara benar, yaitu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*, yang diolah melalui program SPSS. Metode ini digunakan untuk mengukur hubungan antara skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel yang diuku. Korelasi produk moment

dianggap sesuai karena mampu menunjukkan sejauh mana setiap item memiliki konsistensi dengan keseluruhan konstruk variabel.

Dalam *output* SPSS, ukuran validitas ditampilkan melalui nilai *Corrected item-Total Correlation*, yang kemudian dibandingkan dengan nilai *r*-tabel pada taraf signifikan tertentu. Jika korelasi item lebih tinggi dari *r*-tabel dan signifikansi 5%, maka item tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, perhitungan validitas dapat dihitung menggunakan rumus *r* tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$df = n - 2$$

$$df = 30 - 2 = 28 = 0,361$$

Keterangan:

df : derajat kebebasan

n : jumlah responden atau sampel penelitian

Setelah nilai koefisien validitas atau *r*-hitung diperoleh, langkah berikutnya adalah membandingkan nilai tersebut dengan *r*-tabel pada tingkat signifikan tertentu, Jika nilai *r*-hitung lebih besar daripada *r*-tabel, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai bagian dari instrumen penelitian. Sebaliknya, jika nilai *r*-hitung < atau sama dengan *r*-tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid sehingga perlu diperbaiki atau tidak digunakan dalam analisis lanjutan. Maka diperoleh $df = 30 - 2 = 28$, berdasarkan tabel *r product moment* pada $df = 28$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,361. Dengan demikian suatu butir pernyataan valid apabila *r* hitung > *r* table (0,361), dan dinyatakan tidak valid apabila *r* hitung < *r* tabel.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Khairunnisa (2023) uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau alat ukur yang menunjukkan tingkat konsistensi ketika digunakan berulang kali. Reliabilitas tes menggambarkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang stabil dan tidak banyak berubah, meskipun pengujianya dilakukan pada kondisi berbeda. Reliabilitas biasanya dinyatakan dalam bentuk angka atau koefisien, semakin tinggi koefisiennya, semakin tinggi pula reliabilitasnya. Reliabilitas juga dipahami sebagai tingkat kesamaan hasil

pengukuran atau pengamatan ketika suatu fakta atau fenomena diuji berulang kali pada waktu yang berbeda

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* melalui program SPSS. Metode ini dipilih karena *Crosbach's Alpha* merupakan teknik yang paling umum dan efektif untuk mengukur konsistensi internal suatu instrumen, khususnya kuesioner yang terdiri dari beberapa item pernyataan. Melalui SPSS, nilai reabilitas akan terlihat pada *output Reability Statistic*, yang dimana instrumen dinyatakan *reabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai tersebut menunjukkan bahwa item-item dalam kusioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang sama, sehingga instrumen dapat dipercaya dan digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

3.9 Teknik Analisis Data

Syafrida (2022:37) analisis data merupakan proses mengelolah data sehingga menghasilkan informasi yang mudah dipahami oleh pembaca. Melalui analisis, data yang telah dikumpulkan dikelompokkan, disingkat, dan diinterpretasikan hingga akhirnya membentuk suatu kesimpulan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan mengukur dan menguji pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui data angka. Metode ini memungkinkan analisis statistik yang akurat, sehingga hubungan antar variabel dapat dibuktikan secara empiris dan hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi yang teliti.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Wahyuni (2021) uji asumsi klasik adalah serangkain pemeriksaan statistik yang wajib dilakukan dalam analisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi tidak bias, efisien, dan memenuhi syarat teori regresi linear. Uji asumsi klasik terpenuhi, maka koefisien regresi bias diinterpretasikan dengan baik. Singkatnya, uji asumsi klasik bukan hanya sekedar prosedur teknis, tetapi merupakan langkah penting dalam memastikan validitas dan reabilitas hasil penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil dari model regresi benar-benar dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Uji Normalitas

Menurut Wahyuni (2021) uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual pada model regresi dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisi grafik dan statistic, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $>0,05$ maka, data tersebut terdistribusi secara normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi atau probabilitas $<0,05$ maka, data tidak terdistribusi secara normal.

Dapat dilihat juga hasilnya dengan menggunakan cara *scatterplot*.

- 1) Jika terdapat pola yang tidak jelas dan titiknya terlihat menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi tidak heteroskedastisitas.
- 2) Jika terdapat pola seperti titik yang membentuk secara teratur (menyempit, melebar, dan bergelombang) maka menandakan model regresi terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Multikolinearitas

Raja (2022) uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan linear atau *kolinearitas* diantara variabel bebas dalam sebuah model regresi. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 2) Jika $VIF >10$ dan nilai *Tolerance* $<0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika $VIF <10$ dan nilai *Tolernace* $>0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Merupakan pengujian yang digunakan untuk mengevaluasi apakah *varians residual* berbeda diantara seluruh pengamatan dalam model regresi liner. Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan

varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika residual tetap pada semua pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variannya berbeda-beda, kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas dapat dilihat hasilnya dengan menggunakan cara *scatterplot*.

- 1) Jika terdapat pola yang tidak jelas dan titiknya terlihat menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi tidak heteroskedastisitas.
- 2) Jika terdapat pola seperti titik yang membentuk secara teratur (menyempit, melebar, dan bergelombang) maka menandakan model regresi terjadi heteroskedastisitas.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

(Ghozali 2010; Dea 2021) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi linier berganda bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperkirakan hubungan antara keduanya secara simulatan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Persaman regresi berganda linier dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai (variabel dependen)
 X_1 : Stres Kerja (variabel independen)
 X_2 : Kepuasan kerja (variabel independen)
A : Konstanta
 b_1 - b_2 : Koefisien regresi
e : Standar Error (tingkat kesalahan)

3.9.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Korelasi (r) digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan dan arah hubungan antara variabel stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul, Kota Prabumulih Timur. Nilai korelasi menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika r positif, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja atau kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, sedangkan nilai r negatif menunjukkan hubungan sebaliknya. Semakin mendekati 1, hubungan antara variabel semakin kuat, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak signifikan. Analisis korelasi r ini membantu menentukan ada tidaknya hubungan linear stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebelum melakukan *linier regresi* lebih lanjut. Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

Nilai r	Interprestasi
0.81 - 1.00	Sangat Tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.41 – 0.60	Cukup
0.21 – 0.40	Rendah
0.00 – 0.20	Sangat Rendah

3.10 Uji Hipotesis

Menurut Oktri (2020) hipotesis merupakan suatu asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu fenomena yang dibuat untuk memberikan penjelasan sementara dan nantinya perlu diuji kebenarannya melalui penelitian. Dalam konteks ini hipotesis statistik, perumusan selalu melibatkan dua pihak yang saling berpasangan, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Apabila salah satu hipotesis ditolak, hipotesis yang secara otomatis diterima, sehingga keputusan bersifat tegas, yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji hipotesis disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik, uji signifikan pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F adalah sebagai berikut.

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Fernando (2024) uji parsial (uji t) merupakan setiap koefisien regresi secara individual untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan dalam uji t didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan dari output SPSS, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti terdapat dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Hafni Sahir (2021) uji f merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dampak variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk menguji dampak stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali 2010; Nurafufah (2023) menjelaskan koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hanya memiliki kemampuan terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menandakan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Secara umum, koefisien determinasi untuk data *Cross-section* cenderung rendah karena variasi antar pengamatan relatif besar, sedangkan untuk data time series, R^2 biasanya lebih tinggi. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) menggunakan rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KP: nilai koefisien determinasi

R^2 : nilai koefisien korelasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih

Kantor Kelurahan Gunung Ibul merupakan salah satu wilayah administratif di Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan, yang berlokasi di Jalan Sumatera Nomor 1 RT 01 RW 01. Sebagai unit pemerintahan tingkat kelurahan, Gunung Ibul memiliki fungsi strategis dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi dan pemerintahan bagi masyarakat. Seiring dengan perkembangan Kota Prabumulih kelurahan ini menghadapi peningkatan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, baik dari sisi jumlah penduduk, kebutuhan administrasi, maupun dinamika aktivitas sosial masyarakat. Kondisi tersebut menuntut adanya peningkatan kualitas layanan dan kesiapan aparatur kelurahan agar mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara efektif.

Secara geografis, Kelurahan Gunung Ibul berada pada koordinat -3,4083729 dan 104,2744097 dengan ketinggian sekitar 34 meter di atas permukaan laut, serta termasuk dalam zona Waktu Indonesia Barat (WIB) dengan kode pos 31111. Dari aspek administratif, wilayah ini memiliki cakupan yang relatif luas, yang dalam beberapa tahun terakhir dinilai kurang optimal untuk dikelola secara efektif. Oleh karena itu, pada 1 Januari 2025 dilakukan pemekaran wilayah yang melahirkan Kelurahan Gunung Ibul Timur, Gunung Ibul Selatan, dan Gunung Ibul Utara. Pemekaran ini merupakan upaya pemerintah daerah untuk mengatasi keterbatasan pelayanan akibat luas wilayah dan beban kerja aparatur, sekaligus diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, pemerataan pelayanan publik, serta efektivitas tata kelola pemerintahan di tingkat lokal.

4.1.2 Visi dan Misi Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih

Adapun visi dan misi Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih sebagai berikut :

1. Visi

Mewujudkan pelayanan prima, pelayanan yang baik, ramah, tertib dan nyaman

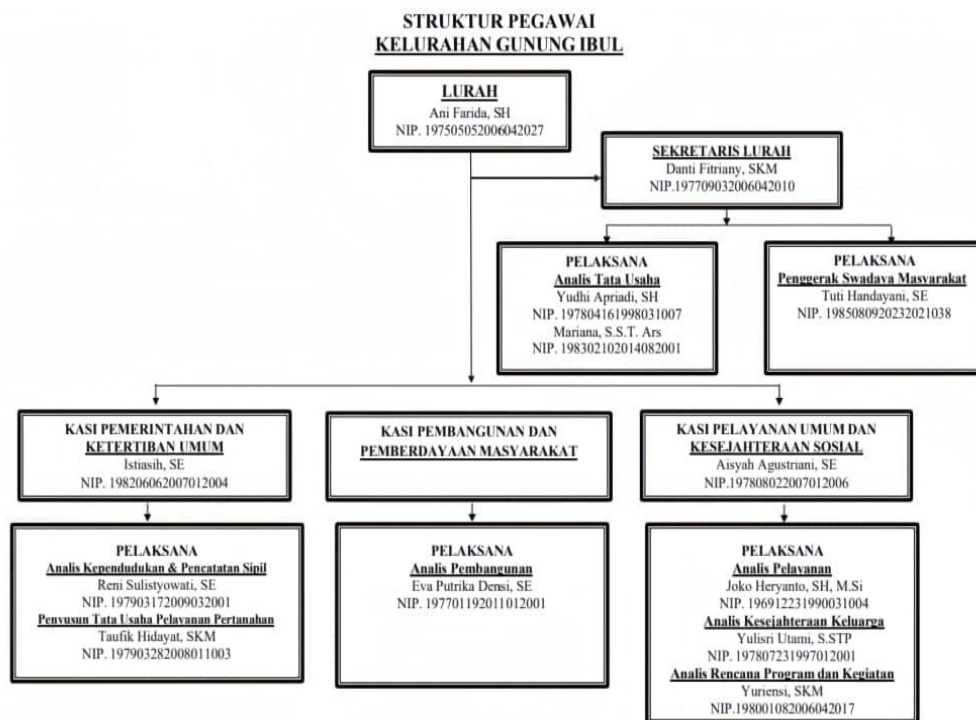
2. Misi

- Meningkatkan kualitas pelayanan
- Meningkatkan pelayanan yang cepat dan tepat rapat dan rapih.
- Meningkatkan lingkungan yang BERANI (Bersih, Rapih, nyaman dan indah)
- Meningkatkan Sumber Daya Apatur yang berintergritas.
- Meningkatkan pelayanan yang mudah di dukung teknologi informasi

3. Motto

Melayani dengan sepenuh hati.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: Data Kantor Lurah Gunung Ibul: 2026

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Lurah Gunung Ibul Prabumulih

4.1.4 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berikut uraian tugas pada masing-masing jabatan :

- Lurah
- Sekertaris Lurah

- c. Kasi Pemerintahan
- d. Kasi Kesejahteraan Masyarakat (Kesra)
- e. Kasi Ekobang
- f. Staf Pelaksana (Administrasi Umum, Keuangan, dan Teknis)

Kantor kelurahan Gunung ibul dipimpin oleh seorang Lurah, yaitu ibu Ani Farida, SH. Dibawah kepemimpinannya, kantor ini menjalankan berbagai tugas administrative dan sosial kemasyarakatan. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menegaskan hubungan atau susunan tingkat kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bidang.

Dan membantu semua seksi dalam melaksanakan tugas adminitrasi, pendataan, dan pelayanan harian. Menjalankan tugas teknis sesuai arahan dari atasan langsung. Mengelola dokumen dan data teknis kegiatan kelurahan, membantu pelaksanaan operasional harian kantor. Melaporkan hasil pekerjaan kepada seksi atau sekretaris kelurahan, menjaga kerahasiaan data dan dokumen kelurahan.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini disuse untuk memberikan uraian mengenai kondisi serta latar belakang karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang seluruhnya merupakan pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih. Data responden dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diisi secara langsung oleh responden. Seluruh kuesioner yang telah dibagikan berhasil dikembalikan sehingga data yang diperoleh dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut. Adapun karakteristik reponden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan kriteria sebagai berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasrkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	7	23,3%
2	Perempuan	23	76,7%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase 76,7%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih didominasi oleh pegawai perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
	< 25 Tahun	5	16,7%
	25-35 Tahun	8	26,7%
	36-45 Tahun	7	23,3%
	>45 Tahun	10	33,3%

Sumber: Data diolah dari kuesioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini tersebar pada beberapa kategori usia. Responden dengan usia < 25 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 16,7%, usia 25-35 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7%, usia 36-45 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%, dan usia di atas 45 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih berada pada kelompok usia diatas 45 tahun, yang masih termasuk dalam kategori usia produktif.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	9	30%
2	D3	1	3,3%
3	S1	16	53,3%
4	S2	4	13,3%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah dari kuesioner: 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 53,3% selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 9 orang dengan persentase 30%, responden dengan pendidikan terakhir (S2) berjumlah 4 orang dengan persentase 13,3%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 1 orang dengan presentase 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	< 5 tahun	8	26,7%
2	5-10 Tahun	22	73,3%
3	>10 tahun	0	0
	Total	30	100%

Sumber: Diolah dari kuesioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 73,3% selanjutnya, responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7%. Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun berjumlah 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih memiliki pengalaman kerja yang relative lama yaitu lebih dari 5 tahun.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 30 responden, dapat diketahui tanggapan pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih terhadap 30 butir pernyataan yang disusun dalam penelitian ini. Analisis tanggapan responden merupakan bagian dari analisis deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran umum terhadap variabel penelitian. Data jawaban responden disajikan dalam bentuk distribusi jawaban dan jelaskan melalui nilai rata-rata (*mean*) jawaban. Nilai rata-rata tersebut kemudian

diinterpretasikan. Ridwan (2021) menjelaskan bahwa interpretasi skor angket dapat menggunakan kriteria skala penilaian untuk menentukan kategori tanggapan responden sebagai berikut :

1. 1,0 – 1,80 = Sangat Rendah
- 1, 81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Sedang
4. 3,41 – 4,20 = Tinggi
5. 4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 30 responden terhadap variabel stres kerja (X1) sebagai variabel bebas, peneliti menyusun 10 butir pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik. Hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja

NO	STRES KERJA	FREKUENSI										TOTAL		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Kondisi kerja yang saya hadapi memungkinkan saya bekerja tanpa merasa kelelahan berlebihan	3	15	9	36	15	45	3	6	0	0	30	102	3.4
2	Tata letak tempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman	0	0	11	44	15	45	4	8	0	0	30	97	3.2
3	Beban tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	2	10	5	20	21	63	2	4	0	0	30	97	3.2
4	Pekerjaan saya jarang menimbulkan konflik dengan kepentingan pribadi	0	0	8	32	21	63	1	2	0	0	30	97	3.2
5	hubungan kerja dengan rekan dan atasan berjalan dengan baik	2	10	5	20	21	63	2	4	0	0	30	97	3.2
6	Rekan kerja memberikan dukungan saat saya menghadapi kesulitan pekerjaan	1	5	9	36	19	57	1	2	0	0	30	100	3.3
7	pembagian tugas dan tanggung jawab sudah diatur dengan baik	1	5	8	32	19	57	2	4	0	0	30	98	3.3
8	alur koordinasi mudah dipahami oleh pegawai	0	0	10	40	19	57	1	2	0	0	30	99	3.3
9	Atasan bersikap adil kepada seluruh pegawai	0	0	11	44	19	57	0	0	0	0	30	101	3.4
10	gaya kepemimpinan atasan memabantu mengurangi tekanan psikologis dalam bekerja	1	5	12	48	11	33	6	12	0	0	30	98	3.3
TOTAL														3.3

Sumber: Data Primer yang diolah: 2026

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel stres kerja memiliki nilai rata keseluruhan sebesar 3.3 dari 10 butir pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan nomor 3,4 dan 1 dengan skor 3,4 tentang indikator kondisi kerja hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih memiliki tingkat kondisi kerja tinggi sedangkan nilai terendah pada butir pernyataan 2,3, dan 4 dengan nilai 3,2 tentang indikator tata letak dan lingkungan kerja dengan kriteria sedang sehingga di sarankan agar pihak instansi melakukan penyesuaian beban kerja, pembagian tugas yang lebih optimal dan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis guna meningkatkan kenyamanan, semangat dan kinerja pegawai.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui penilaian 30 responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) sebagai salah satu variabel bebas, peneliti mengajukan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil tanggapan responden terhadap variabel tersebut dapat dilihat pada tabl 4.6 berikut :

NO	KEPUASAN KERJA	FREKUENSI										TOTAL		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pekerjaan yang saya lakukan terasa menyenangkan	17	85	7	28	4	12	1	2	0	0	29	127	4.38
2	pekerjaan saya sesuai dengan minat yang saya miliki	14	70	12	48	3	9	0	0	0	0	29	127	4.38
3	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya	12	60	15	60	2	6	0	0	0	0	29	126	4.34
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya	12	60	15	60	2	6	0	0	0	0	29	126	4.34
5	Upah yang terima sudah adil sesuai dengan pekerjaan saya lakukan	17	85	11	44	1	3	0	0	0	0	29	132	4.55
6	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas	17	85	10	40	2	6	0	0	0	0	29	131	4.52
7	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin harmonis	16	80	11	44	2	6	0	0	0	0	29	130	4.48
8	Rekan kerja saya menghargai saya sebagai bagian dari tim	17	85	9	36	3	9	0	0	0	0	29	130	4.48
9	Rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan pekerjaan	15	75	13	52	1	3	0	0	0	0	29	130	4.48
10	Rekan kerja saya memberikan informasi yang jelas terkait pekerjaan	18	90	9	36	3	9	0	0	0	0	30	135	4.58
TOTAL														4.45

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja memiliki rata keseluruhan sebesar 4.45 dari 10 butir pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan nomor 10 tentang indikator rekan kerja dengan nilai 4.58 yang menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih memiliki hubungan dengan rekan kerja yang sangat tinggi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada butir pernyataan 3 dan 4 tentang indikator pekerjaan dan upah dengan nilai 4.34. Secara keseluruhan, penilaian responden tergolong sangat baik, meskipun indikator 3 dan 4 masih perlu ditingkatkan.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui bagaimana penilaian 30 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, peneliti menyusun 9 butir pernyataan yang berkaitan dengan aspek kinerja pegawai. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai tersebut disajikan pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

NO	KINERJA PEGAWAI	FREKUENSI										TOTAL		X̄
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang di tetapkan	11	55	13	52	6	18	0	0	0	0	30	125	4.17
2	saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10	50	13	52	7	21	0	0	0	0	30	123	4.10
3	Saya mampu menentukan prioritas pekerjaan dengan baik	11	55	13	52	6	18	0	0	0	0	30	125	4.17
4	Saya terus meningkatkan keterampilan dalam berkerja	6	30	16	64	8	24	0	0	0	0	30	118	3.93
5	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang melebihi harapan	8	40	20	80	2	6	0	0	0	0	30	126	4.20
6	saya tetap fokus dalam memberikan hal-hal positif dalam bekerja	7	35	17	68	6	18	0	0	0	0	30	121	4.03
7	Saya menjaga sikap ucapan terhadap rekan kerja saya	8	40	19	76	3	9	0	0	0	0	30	125	4.17
8	Saya tidak menyebarkan hal-hal negatif di lingkungan kerja	8	40	19	76	3	9	0	0	0	0	30	125	4.17
9	saya menunjukkan sikap loyal dengan tidak menyebarkan sikap isu negatif tentang organisasi	8	40	17	68	5	15	0	0	0	0	30	123	4.10
10	saya menjaga nama baik organisasi ketika berinteraksi dengan pihak luar	8	40	15	60	7	21	0	0	0	0	30	121	4.03
TOTAL														4.11

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.11 dari 10 butir pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 tentang indikator kinerja konseptual nilai 4.20 dengan kategori sangat tinggi dengan pembahasan pertanyaan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan keterampilan. sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor 3,39 dengan kriteria sedang sehingga disarankan agar pihak instansi meningkatkan pemberian dukungan, pelatihan, serta arahan yang lebih jelas dalam pelaksanaan tugas baru guna meningkatkan kepercayaan diri semangat kerja, dan kinerja pegawai.

4.4 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Uji dilakukan terhadap 30 pernyataan menggunakan SPSS versi 26 dengan melihat hasil *Total Pearson Corelation*.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tidak valid
3. Menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05)

Hasil pengelolaan data uji validitas disajikan pada tabel 4.8 Berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	0,723	0,361	Valid
2	0,683		Valid
3	0,670		Valid
4	0,595		Valid
5	0,536		Valid
6	0,576		Valid
7	0,428		Valid
8	0,446		Valid
9	0,473		Valid
10	0,628		Valid
1	0,640	0,361	Valid

2	0,620	Valid
3	0,806	Valid
4	0,465	Valid
5	0,409	Valid
6	0,775	Valid
7	0,718	Valid
8	0,793	Valid
9	0,508	Valid
10	0,636	Valid
1	0,669	Valid
2	0,559	Valid
3	0,509	Valid
4	0,666	Valid
5	0,365	Valid
6	0,661	Valid
7	0,657	Valid
8	0,470	Valid
9	0,666	Valid
10	0,748	Valid

Sumber: Data yang diolah: 2026

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa seluruh nilai r-hitung pada pernyataan yang diperoleh melalui uji validitas menggunakan SPSS versi 26 memiliki nilai lebih besar dari r-tabel (0,361). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian karena telah memenuhi kriteria nilai korelasi yang dipersyaratkan.

4.4.2 Uji Raebilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi sebagai instrument dalam penelitian. Suatu instrument dikatakan reliable apabila memberikan hasil yang konsisten, stabil, dan dapat di percaya dalam setiap pengukuran. Pada penelitian ini, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* melalui bantuan program SPSS versi 26. Adapun kriteria pengujian yaitu:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliable
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas penelitian ini di sajikan pada Tabel 4.9 berikut :

Tabl 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	keterangan
X1	0,779	0,60	Reliabel
X2	0,836	0,60	Reliabel
Y	0.801	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel stres kerja (X1) sebesar 0,779, kepuasan kerja (X2) sebesar 0,836 dan kinerja pegawai 0,801. Seluruh nilai lebih besar dari 0,60, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi ketentuan atau syarat statistik, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan terhindar dari bias. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan data sebelum digunakan dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat menentukan apakah data tersebut memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah data dari variabel yang diteliti memiliki pola distribusi yang mendekati distribusi normal. Dengan menggunakan metode *Monte Carlo* melalui bantuan program SPSS versi 26 yang memberikan nilai signifikansi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Nilai distribusi diperoleh kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.21344501
Most Extreme Differences	Absolute		.183
	Positive		.183
	Negative		-.101
Test Statistic			.183
Asymp. Sig. (2-tailed)			.012 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.245 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.236
		Upper Bound	.253

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

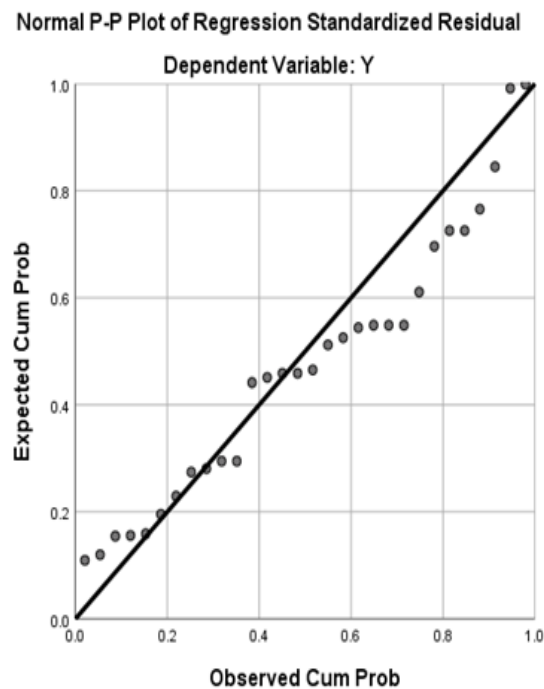
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan metode Monte Carlo, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,253. Karena nilai ($0,253 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Penggunaan metode Monte Carlo dipilih karena memberikan etimasi nilai *probabilitas* yang lebih presisi dan tangguh (*robust*) terhadap karakteristik sampel penelitian, sehingga hasil pengujian menjadi lebih valid dibandingkan hanya menggunakan metode *Asymptotic*.

Disitribusi normal akan berbentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi dan residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada garis normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Plot of Regression Standardized Residual* yang terlihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.



Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS 26: 2026

Gambar 4.2 Hasil Uji Norma IP-plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal karena membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal data berbentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, sehingga layak untuk dipertahankan.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26, yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Kriteria pengujian

1. Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,10$, maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000		
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008	.984	1.016
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah: 2026(SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.016 (> 10) dan *Tolerance* sebesar 0,688 ($> 0,10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada tabel regresi, sehingga layak digunakan.

4.5.3 Uji Heteroskedastitas

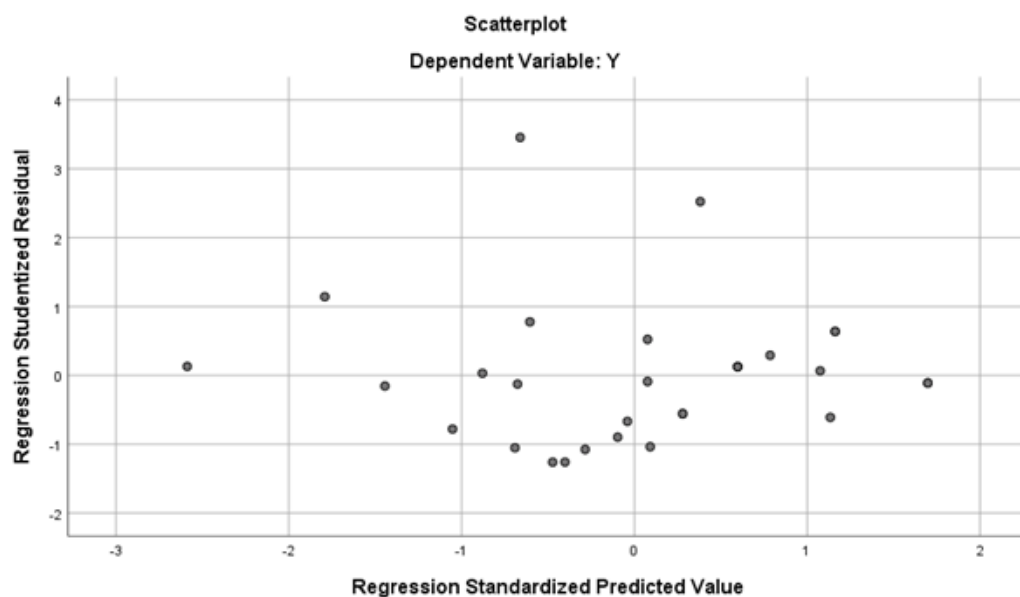
Uji heteroskedastitas bertujuan untuk mengecek apakah varians residual pada model regresi sama di seluruh pengamatan. Model regresi yang ideal adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, artinya varian residualnya konstan. Oleh karena itu, pengujian ini menjadi sangat penting sebagai salah satu syarat untuk menilai kelayakan model regresi.

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot* dengan bantuan SPSS

Adapun kriteria penilainya sebagai berikut:

1. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, atau bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas ditampilkan pada gambar 4.2 berikut :



Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 (*scatterplot*) diatas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk menilai pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS untuk mendapatkan koefisien regresi serta menilai kelayakan model. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut

Tabel 4.1 Tabel Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000		
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008	.984	1.016
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y : 40.405 + -0,470X_1 + 0,362X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁-b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Stres kerja

X₂ : Kepuasan kerja

e : error

Penjelasan

- 1) Konstanta sebesar 40,405 menunjukkan nilai kinerja pegawai saat stres kerja dan kepuasan kerja tetap
- 2) Koefisien stres kerja (X₁) sebesar -0,470 bernilai negatif, artinya setiap penurunan satu stres kerja (X₁) sebesar -0,470 maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,470, begitupun sebaliknya setiap peningkatan satu stres kerja (X₁) sebesar -0,470 maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar -0,470.
- 3) Koefisien kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,362 bernilai positif, artinya peningkatan satu-satuan kepuasan kerja maka meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,362.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hasil apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat sesuai dengan dugaan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk itu, pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji parsial (t) dan simultan (F)

4.7.1 Uji Parsial

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berdampak secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen.

Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen
2. Jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan variabel independen tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah: 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada Tabel 4.13 dengan nilai t tabel sebesar 2,048. Nilai t-tabel tersebut ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n-2$ ($30-2 = 28$) pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

1) Stres kerja (X1)

Nilai t hitung sebesar -2.856 dengan nilai signifikansi 0,008. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($-2.856 < 2,048$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, stres kerja berdampak negatif dengan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan demikian, H_1 diterima (H_a diterima).

2) Kepuasan Kerja (X2)

Nilai t hitung sebesar 2.482 dengan nilai signifikansi 0,020 karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2.482 > 2.048$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dengan demikian, H_2 diterima (H_a diterima).

Sehingga dapat disimpulkan secara parsial, bahwa kedua variabel independen yaitu stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel

independen yaitu kinerja pegawai sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel independen yaitu kinerja pegawai.

4.7.2 Uji Simultan (F)

Pengujian simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berdampak terhadap variabel dependen. Uji f pada penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 26 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian simultan dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.239	2	90.620	8.170	.002 ^b
	Residual	299.461	27	11.091		
	Total	480.700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.14 yang diolah menggunakan SPSS versi 26, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.170 $> F_{tabel}$ sebesar 3,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga Hipotesis 3 diterima H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.8 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel dengan metode *Pearson Product Moment* menggunakan SPSS versi

26. Interpretasi nilai korelasi mengacu pada interval koefisien korelasinya pada Tabel 3.2 Hasil uji korelasinya dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Tabel Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.331	3.330

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat hasil perhitungan dieproleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.614. Nilai tersebut berada pada interval 0.60-0,615, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara varaibel indepdnen dengan variabel dependen termasuk dalam kategori tinggi dan bersifat positif, artinya semakin baik variabel independen maka semakin meningkat variabel dependen.

4.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien deteminasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Hasil perhitungan koefisisen determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.331	3.330

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,508. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independe terhadap variabel dependen adalah $R^2 \times 100\% = 0,337 \times 100\% = 33,7\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 33,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 66,3% merupakan dampak dari aspek atau faktor-faktor yang lain tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja dll.

4.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Hasil penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis maupun simultan.

4.10.1 Dampak Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan (Y). Hal berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,470 artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,470 satuan. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-2,856 > 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan Stres kerja pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurun kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Ahmad Fauzi dan Lestari (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaananya terletak pada objek dan sampel penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan jasa dengan jumlah responden yang lebih besar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada 30 Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai juga konsisten ditemukan pada berbagai sector pekerjaan, termasuk instansi pemerintahan.

4.10.2 Dampak Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua H2 menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi variabel Kepuasan kerja sebesar 0,362 satuan. Hasil uji t menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(2.482 > 2.048)$ dan nilai signifikansi $0.020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain aspek kepuasan kerja seperti pekerjaan, upah pengawasan dan rekan kerja turut meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Wijaya (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Perbedaannya terletak pada objek dan sampel penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada instansi swasta dengan jumlah responden yang lebih besar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada 30 Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai juga konsisten ditemukan pada berbagai sector pekerjaan, termasuk instansi pemerintahan.

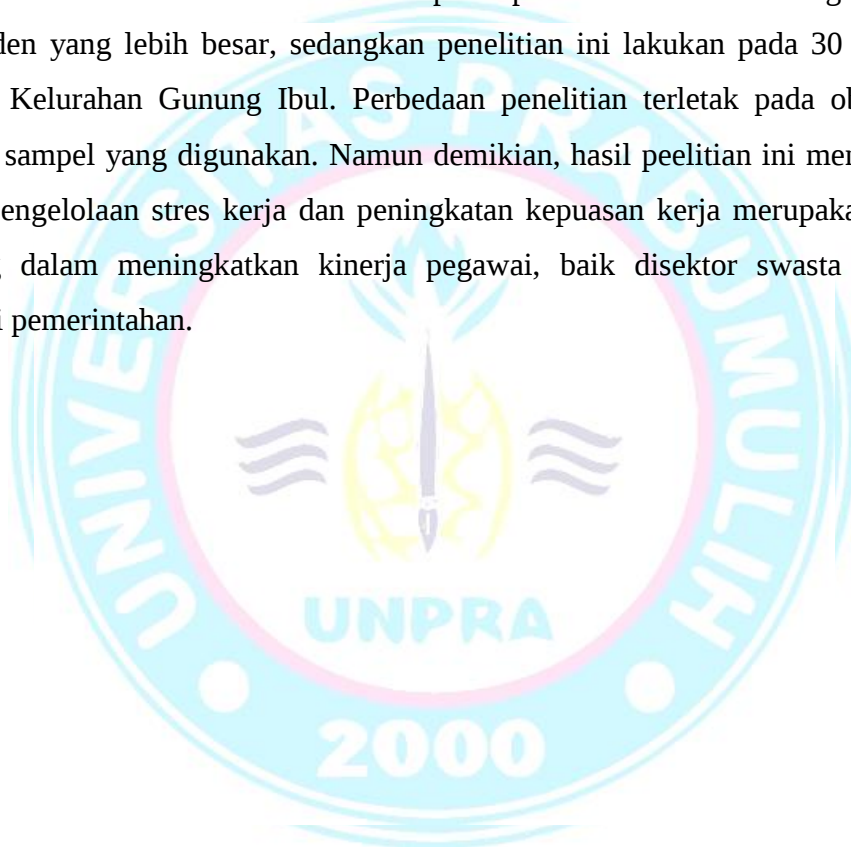
4.10.3 Dampak Stres kerja(X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). berdasarkan hasil uji F, variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $8.170 > 3,354$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja

pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai R^2 0,331 yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 33,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 66,9% di pengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lainya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ahmad Fauzi dan Lestari (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan swasta dengan jumlah responden yang lebih besar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada 30 Pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul. Perbedaan penelitian terletak pada objek dan jumlah sampel yang digunakan. Namun demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintahan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih terhadap 30 responden dengan instrumen yang telah diuji dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis yang di ajukan sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Hasil dibuktikan oleh analisis uji t yang menunjukkan nilai t- hitung $-2,856 < 2,048$ dengan t-tabel 2,048. Jika dilihat nilai absolutnya, $-2,856 = 2,856 > 2,048$, serta nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,470. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun arah pengaruhnya negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja menurun, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Dengan demikian, H1 diterima dan tujuan penelitian terkait pengujian dampak stres kerja terhadap kinerja pegawai telah tercapai secara parsial.
2. Kepuasan kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Hasil tersebut dibuktikan dari uji t yang menunjukkan nilai t-hitung $2,482 > 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,362. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja di tempat kerja, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan demikian H2 diterima dan tujuan penelitian kedua telah tercapai.
3. Stres kerja berdampak negatif dan kepuasan berdampak positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan

Gunung Ibul Kota Prabumulih. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji f yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $8,170 > F_{tabel}$ sebesar $3,354$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,005$. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah dampak negatif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya kepuasan kerja memiliki arah dampak positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian, kombinasi antara pengelolaan stres kerja yang baik dan peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai secara optimal. Dengan demikian $H3$ diterima dan tujuan penelitian ketiga telah tercapai.



5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih, maka beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja pegawai yang telah dinilai cukup baik dan diharapkan dapat dipertahankan, khususnya terkait kondisi lingkungan kerja serta sikap adil dari atasan terhadap pegawai karena terbukti berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, instansi diharapkan dapat lebih memperhatikan beberapa aspek yang masih memiliki nilai rendah, seperti penataan tata letak tempat kerja, serta pengaturan beban kerja pegawai. Perbaikan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi sehingga diharapkan dapat di pertahankan, terutama terkait hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Instansi juga diharapkan dapat terus memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, instansi perlu lebih memperhatikan penempatan tugas dan keahlian yang dimiliki, sehingga kepuasan kerja pegawai tetap terjaga dan dapat menunjang peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
3. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang dapat dilihat dari hasil besarnya dampak kedua variabel, oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain diluar stres kerja dan kepuasan kerja, memperluas objek serta jumlah sampel, atau menggunakan pendekatan analisis yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., *at el.*, (2022). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Aisyah, J. N. (2024). *Stress Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Armi, A. (2023). *Metodelogi Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Arvyanda, R., *at el.*, (2023). *Metode Pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humairo, 5(2), 111-120
- Aurelifa, R., *at el.*, (2024). *Pengukuran Kinerja Pegawai Berdasarkan Pendekatan Mangkunegara*. Jurnal Manajemen Publik, 9(1) 45-56
- Behr, P., *at el.*, (2020). *Work Stress and Employee Behavior*. *Journal Of Organizational Psychology*, 15(2), 101-115
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daminik, R. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Pustaka Utama
- Dea, N. (2021). *Analisis Regresi Linear Berganda dalam Penelitian Manajemen*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(1), 45-53.
- Dewi Sartika. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 7(1), 33-42.
- Farnandito, A., *at el.*, (2023). *Pemanfaatan Data Sekunder dalam Penelitian Sosial*. Jurnal Penelitian Administrasi, 6(2), 89-98.
- Fernando, Y. (2024). *Uji Parsial (uji t) dalam Analisis Regresi*. Jurnal Statistika Terapan, 3(1), 15-22
- Firmansyah. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Publik*. Indonesia Economics Journal, 4(2), 88-99.
- French, J. R. P. (2021). *Stress, Strain, and Coping at Work*. *Organizational Behavior Review*, 12(1), 25-40.
- Gamal, A. (2020). *Teknik Penyusunan Kuesioner Penelitian*. Jurnal Metodologi Penelitian, 2(2), 55-63
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Daya Saing, 7(1), 1-12
- Hafni Sahir, S (2021). *Statistika Untuk Penelitian Yogyakarta: Andi*.

- Juhaldi, *at el.*, (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Khairunnisa. (2023). *Uji Reabilitas Instrumen Penelitian*. Jurnal Pendidikan dan Penelitian, 8(1), 50-62.
- Lestari, S. (2023). *Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik*. Jurnal Adminitrasi Publik, 9(1), 21-30.
- Luthans, f. (2020). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mappesona, H., *at el.*, (2020). *Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 6(2), 170-180.
- Marsoyati, *at el.*, (2020). *Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Kinerja Pegawai*. Jurnal Adminitrasi Publik, 8(1), 55-66.
- Milala, R. (2022). *Konsep Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik*. Jurnal Ilmu Adminitrasi, 5(2), 101-110.
- Nababan, R. (2021). *Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai*. Jurnal Psikologi Kerja, 4(1), 22-34.
- Nurafufah, A. (2023). *Koefisien Determinasi dalam Penelitian Regresi*. Jurnal Ekonometrika, 4(2), 66-74.
- Nurdin, A., *at el.*, (2023). *Kriteria Kinerja Pegawai Sektor Publik*. Jurnal Manajemen Pemerintahan, 10(1), 66-74.
- Oamen, J., *at el.*, (2021). *Job Satisfaction and Employee Commitment*. *Internasional Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 90-102.
- Oktari, R. (2020). *Hipotesis Statistik dalam Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Statistika, 2(1), 10-18.
- Permatasari Indah. (2025). *Intrusmen Penelitian dalam Ilmu Sosial*. Jurnal Penelitian Terapan, 10(1), 1-9
- Rahayu. (2020). *Uji Multikolinearitas pada Model Regresi*. Jurnal Analisis Data, 3(2), 40-48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saderiah, N., Narto, I. O., & Burhani. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prilaku Karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 5(2), 44-53
- Saleh, A., *at el.*, (2020). *Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Prilaku Karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 5(2), 44-53.
- Setiono, B., *at el.*, (2020). *Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen, 12(2), 170-180.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Syafrida. (2020). *Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Penelitian Sosial, 5(1), 33-41.
- Suryani, K. N. (2022). *Teori Kepuasan Kerja dalam Organisasi*. Jurnal Manajemen SDM, 6(2), 88-97.
- Tato, M. I. (2024). *Faktor Individu dan Organisasi dalam Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Negara, 9(1), 12-25
- Vanchapo. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi. (2021). *Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linear*. Jurnal Statistika dan Aplikasi, 6(1), 25-34.
- Zanariyah, S. (2024). *Observasi sebagai Teknik Pengumpulan Data*. Jurnal metode Penelitian, 7(1), 14-22.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : Kuesioner

No Responden

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan cermat, teliti, dan jujur sesuai kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Heni

NIM. 2022110063

IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah atau beri tanda (✓) pada jawaban yang sesuai.

1. Nama Responden

2. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia

☐ < 20 tahun

☐ 20–25 tahun

☐ 26–35 tahun

☐ > 35 tahun

4. Pendidikan Terakhir

☐ SMA/SMK

☐ Diploma (D3)

☐ Sarjana (S1)

☐ Lainnya: _____

5. Lama Bekerja

☐ < 5 tahun

☐ 5–10 tahun

☐ > 10 tahun



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Baca dan pahami kemudian, silakan berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda berdasarkan skala berikut:

Skala Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

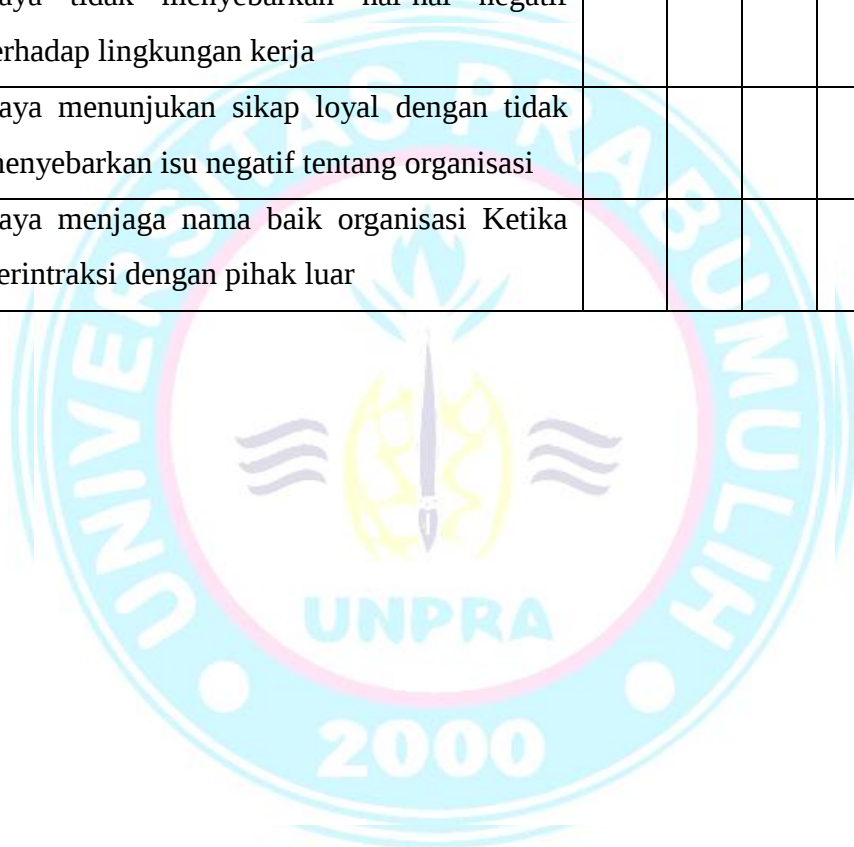
STRES KERJA (X1)						
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kondisi kerja yang saya hadapi memungkinkan saya berkerja tanpa merasa kelelahan berlebihan					
2	Tata letak tempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman					
3	Beban tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Pekerjaan saya jarang menimbulkan konflik dengan kepentingan pribadi					
5	Hubungan kerja dengan rekan dan atasan berjalan dengan baik					
6	Rekan kerja memberikan dukungan saat saya menghadapi kesulitan pekerjaan					
7	Pembagian tugas dan tanggung jawab sudah diatur dengan baik					
8	Alur koordinasi mudah dipahami oleh pegawai					
9	Atasan bersikap adil kepada seluruh pegawai					

10	Gaya kepemimpinan atasan membantu mengurangi tekanan psikologis dalam bekerja					
----	---	--	--	--	--	--

KEPUASAN KERJA(X2)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan terasa menyenangkan					
2	Pekerjaan saya sesuai dengan minat yang saya miliki					
3	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya					
5	Upah yang saya terima sudah adil sesuai dengan pekerjaan saya yang lakukan					
6	Atasan memberikan arahan kerja yang jelas					
7	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin harmonis					
8	Rekan kerja saya menghargai saya sebagai bagian dari tim					
9	Rekan kerja saya selalu bersedia membantu ketika saya mengalami kesulitan pekerjaan					
10	Rekan kerja saya memberikan informasi yang jelas terkait pekerjaan					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan yang di tetapkan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

4	Saya mampu menentukan prioritas pekerjaan dengan baik					
5	Saya terus meningkatkan ketrampilan dalam bekerja					
6	Saya tetap fokus dalam memberikan hal-hal positif dalam bekerja					
7	Saya menjaga sikap dan ucapan terhadap rekan kerja saya					
8	Saya tidak menyebarkan hal-hal negatif terhadap lingkungan kerja					
9	Saya menunjukkan sikap loyal dengan tidak menyebarkan isu negatif tentang organisasi					
10	Saya menjaga nama baik organisasi Ketika berintraksi dengan pihak luar					



Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

NO. RESPONDEN	STRES KERJA										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	38
RESPONDEN 2	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	35
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	37
RESPONDEN 4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
RESPONDEN 5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
RESPONDEN 6	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
RESPONDEN 7	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	40
RESPONDEN 8	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	29
RESPONDEN 9	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
RESPONDEN 10	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	36
RESPONDEN 11	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 12	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	33
RESPONDEN 13	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27
RESPONDEN 14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 15	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
RESPONDEN 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 17	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	34
RESPONDEN 18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
RESPONDEN 19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
RESPONDEN 20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
RESPONDEN 21	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
RESPONDEN 22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
RESPONDEN 23	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	36
RESPONDEN 24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
RESPONDEN 25	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	38
RESPONDEN 26	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	27
RESPONDEN 27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
RESPONDEN 28	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30
RESPONDEN 29	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	35
RESPONDEN 30	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28

NO. RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (X2)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
RESPONDEN 2	5	4	3	3	4	3	4	3	4	2	35
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
RESPONDEN 4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
RESPONDEN 5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	38
RESPONDEN 6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
RESPONDEN 7	2	4	3	4	4	3	3	3	5	5	36
RESPONDEN 8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
RESPONDEN 9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 10	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 12	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	42
RESPONDEN 13	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 16	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
RESPONDEN 17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
RESPONDEN 20	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	44
RESPONDEN 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 22	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	45
RESPONDEN 23	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 24	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	38
RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
RESPONDEN 26	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
RESPONDEN 27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 28	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
RESPONDEN 29	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
RESPONDEN 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

NO. RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	36
RESPONDEN 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	3	37
RESPONDEN 4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	39
RESPONDEN 6	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	41
RESPONDEN 7	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
RESPONDEN 8	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	44
RESPONDEN 9	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	40
RESPONDEN 10	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 12	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
RESPONDEN 13	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 18	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 19	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
RESPONDEN 20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
RESPONDEN 21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36
RESPONDEN 22	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
RESPONDEN 23	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	38
RESPONDEN 24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 25	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36
RESPONDEN 26	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
RESPONDEN 27	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 28	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
RESPONDEN 29	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	38
RESPONDEN 30	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS 26

1. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.574**	.449*	.521**	.512**	.210	.185	.111	.398*	.143	.723**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.003	.004	.266	.326	.560	.030	.450	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.574**	1	.327	.541**	.401*	.140	.169	.180	.149	.376*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.001		.078	.002	.028	.462	.371	.340	.433	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.449*	.327	1	.440*	.551**	.140	.090	.370*	.045	.376*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.013	.078		.015	.002	.462	.636	.044	.814	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.521**	.541**	.440*	1	.239	.301	.014	.115	.200	.176	.595**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.015		.204	.106	.940	.545	.289	.351	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.512**	.401*	.551**	.239	1	.056	-.148	.085	.045	.192	.536**
	Sig. (2-tailed)	.004	.028	.002	.204		.769	.434	.653	.814	.309	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.210	.140	.140	.301	.056	1	.385*	.319	.387*	.504*	.576*
	Sig. (2-tailed)	.266	.462	.462	.106	.769		.036	.086	.035	.005	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.185	.169	.090	.014	-.148	.385*	1	.161	.447*	.252	.428*
	Sig. (2-tailed)	.326	.371	.636	.940	.434	.036		.395	.013	.179	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.111	.180	.370*	.115	.085	.319	.161	1	.092	.280	.446*
	Sig. (2-tailed)	.560	.340	.044	.545	.653	.086	.395		.629	.133	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.398*	.149	.045	.200	.045	.387*	.447*	.092	1	.176	.473**
	Sig. (2-tailed)	.030	.433	.814	.289	.814	.035	.013	.629		.353	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.143	.376*	.376*	.176	.192	.504**	.252	.280	.176	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.450	.040	.040	.351	.309	.005	.179	.133	.353		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.723**	.683**	.670**	.595**	.536**	.576**	.428*	.446*	.473**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.018	.013	.008	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.610**	.630**	.302	.085	.359	.512**	.355	.000	.069	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.105	.655	.051	.004	.054	1.000	.717	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.610**	1	.715**	.382*	.018	.211	.243	.449*	.089	.150	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.037	.925	.262	.195	.013	.639	.430	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.630**	.715**	1	.544**	.174	.458*	.490**	.616**	.147	.333	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.357	.011	.006	.000	.438	.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.302	.382*	.544**	1	-.023	.279	.134	.288	-.049	.128	.465**
	Sig. (2-tailed)	.105	.037	.002		.904	.135	.482	.123	.797	.501	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.085	.018	.174	-.023	1	.380*	.337	.311	.265	.227	.409*
	Sig. (2-tailed)	.655	.925	.357	.904		.039	.068	.094	.157	.227	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.359	.211	.458*	.279	.380*	1	.610**	.643**	.479**	.571**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.051	.262	.011	.135	.039		.000	.000	.007	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.512**	.243	.490**	.134	.337	.610**	1	.522**	.239	.468**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.004	.195	.006	.482	.068	.000		.003	.203	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.355	.449*	.616**	.288	.311	.643**	.522**	1	.486**	.432*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.054	.013	.000	.123	.094	.000	.003		.007	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.000	.089	.147	-.049	.265	.479**	.239	.486**	1	.662**	.508**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.639	.438	.797	.157	.007	.203	.007		.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.069	.150	.333	.128	.227	.571**	.468**	.432*	.662**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.717	.430	.072	.501	.227	.001	.009	.017	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.640**	.620**	.806**	.465**	.409*	.775**	.718**	.793**	.508**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.025	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3) Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.517**	.196	.289	.000	.403*	.481**	.169	.314	.504**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.003	.300	.121	1.000	.027	.007	.372	.091	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.517**	1	.213	.342	-.049	.129	.192	.269	.185	.373*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.003		.258	.065	.795	.497	.310	.151	.327	.042	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.196	.213	1	.356	.084	.265	.325	.325	.105	.118	.509**
	Sig. (2-tailed)	.300	.258		.053	.660	.157	.080	.080	.582	.535	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.289	.342	.356	1	.308	.378*	.281	-.056	.543**	.491**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.121	.065	.053		.098	.040	.133	.768	.002	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.000	-.049	.084	.308	1	.169	.106	.106	.227	.418*	.365*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.795	.660	.098		.373	.578	.578	.228	.021	.048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.403*	.129	.265	.378*	.169	1	.682**	.334	.382*	.285	.661**
	Sig. (2-tailed)	.027	.497	.157	.040	.373		.000	.071	.037	.127	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.481**	.192	.325	.281	.106	.682**	1	.311	.308	.311	.657**
	Sig. (2-tailed)	.007	.310	.080	.133	.578	.000		.094	.098	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.169	.269	.325	-.056	.106	.334	.311	1	.220	.230	.470**
	Sig. (2-tailed)	.372	.151	.080	.768	.578	.071	.094		.243	.222	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.314	.185	.105	.543**	.227	.382*	.308	.220	1	.718**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.091	.327	.582	.002	.228	.037	.098	.243		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.504**	.373*	.118	.491**	.418*	.285	.311	.230	.718**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.005	.042	.535	.006	.021	.127	.095	.222	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.669**	.559**	.509**	.666**	.365*	.661**	.657**	.470**	.666**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004	.000	.048	.000	.000	.009	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reabilitas

1) Hasil Uji Reabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

3) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Hasil uji Normalitas**1) Statistik (*Marco Carlo*)**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardiz ed Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.21344501
Most Extreme Differences	Absolute		.183
	Positive		.183
	Negative		-.101
Test Statistic			.183
Asymp. Sig. (2-tailed)			.012 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.245 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.236
		Upper Bound	.253

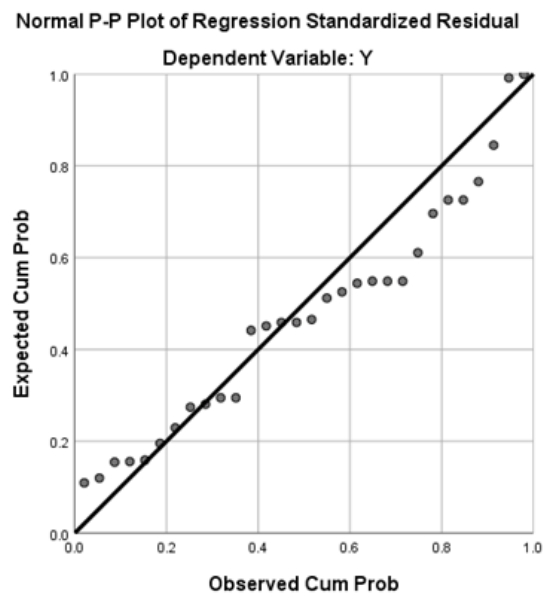
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

2) Grafik P-Plot



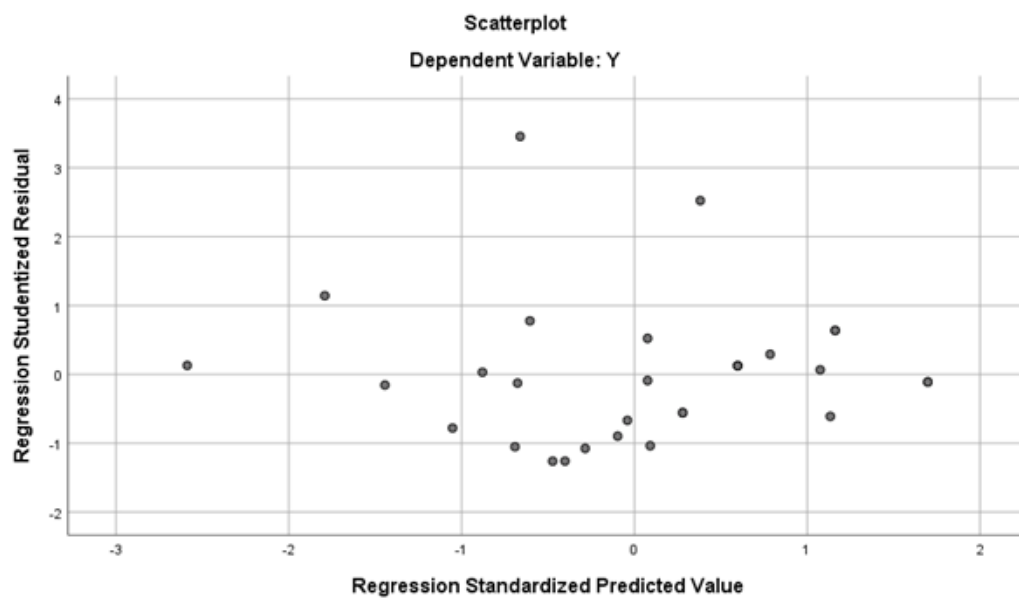
2. Hasil Uji Multiikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000		
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008	.984	1.016
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000		
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008	.984	1.016
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.239	2	90.620	8.170	.002 ^b
	Residual	299.461	27	11.091		
	Total	480.700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.331	3.330

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r tabel)

TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

2. Tabel t (t tabel)

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

3. Tabel F (F Tabel)

$\alpha = 0,05$	df1=k-1							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
26/2015	pernyataan hasil BAB I Latar belakang di pertajam dlm hasil wawancara.	su	su	
11	Rumusan masalah Batasan penelitian tujuan dan manfaat.	Revisi	su	
28/2015	BAB ?	su	su	
11				

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING : HERLINA, S.Pd., M.Pd.
II

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
20/11/2025	Proporsi Bab I	Revisi Kutipan Cover, Penuhkan		
20/11/2025	Proporsi Bab I	Revisi Kertas Kutipan terbaru dari 2020		
20/11/2025	Proporsi Bab I	Revisi Gambar Margarat / Paksan penerbit		
20/11/2025	4	Acc - Gang ke Rev. 1		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/12	Bab 1 - teori stress kerja - dimensi & indikator - faktor stress kerja - teori kognitif - dimensi & indikator - hipotesis	Selesai	[Signature]	
8/12	Bab 2	Acc	[Signature]	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTR-2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING : HERLINA, S.Pd., M.Pd.
II

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/4/2025	Bab 2 / proposal	Perisi penulisan - landasan - kaitan		
4/12/2025	Bab 2	Perisi penulisan		
5/12/2025	Bab 2 / proposal	Ace - gong to Ace - I		



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Desliana, S.E., M.M
 NUPTKI 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/25 17	BAB II sistematisasi perurutan - pendekatan penelitian - teknik pengumpulan data	Revisi		
17/25 12	BAB III	Revisi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M.
NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING : HERLINA, S.Pd., M.Pd.
II

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Wednesday 10 th of Dec 2025	Bab 3 Proposal	Revisi Pendahuluan, Lampiran, kelengkapan kosokan		
11/12/2025	Bab 3 (proposal)	revisi pendahuluan lampiran		
12/12/25	Bab 3 (proposal)	Acc-going to Adv.!		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Deshiana, S.E., M.M
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab I + II & III	-Mencari Bab II & III -Mencari x yang mana yang karena -Mencari materi yang ada.		
	Bab I x II x III	ada.		
	Bab IV	paragraf. Bab. IV. T. A. R. 2.		
	Bab V	-Mencari materi yang ada. dan yang ada.		
	Bab VI	-Perjelas pembahasan R. 2.		
6/03 2024	Bab VII	Ada		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hji Desliana, S.E., M.M.
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING : HERLINA, S.Pd., M.Pd.
II

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/2026 02	Bab IV	Revisi Penomoran Revisi Penuisan		
12/2026 02	Bab IV	Revisi Penuisan		
13/2026 02	Bab IV	Acc. lanjut ke Pembimbing I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M.
NUPTR. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

HERLINA, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING I : SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/2026 /3	Metode V	Revisi: ketidapahaman dan saran di pertengahan		
7/2026 /3	Metode D	ALL		
11/2026 /3	Kelengkapan	Revisi		
12/2026 /3	Kelengkapan	ALL OK hasil bimbingan skripsi buat pp		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. Hj. Deshana, S.E., M.M.
 NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

 SEBRI HESINTO, S.E., M.Si.
 NIDN. 0203098701

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : HENI
NIM : 2022110063
JUDUL SKRIPSI : DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
 PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
 KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR
DOSEN PEMBIMBING : HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 II

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2020 9/2020 3	Revisi Kesimpulan BAB V	Revisi Kesimpulan dan Saran		
11/2020 3	BAB V	ACC		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK-2544740641230233

Dosen Pembimbing II



HERLINA, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH KELURAHAN GUNUNG IBUL

Jalan Sumatera No. 01 Kel. Gunung Ibul Kec. Prabumulih Timur
Prabumulih - Sumatera Selatan Kode Pos 31113

Prabumulih, 29 Januari 2026

Nomor : 800 / Iq / Kel. LIVX / 2025
Lampiran : -
Perihal : Tindak lanjut Izin Penelitian dan pengambilan data

Kepada Yth.

Ketua Prodi Manajemen

Universitas Prabumulih

di -

Tempat

Menanggapi surat dari Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Dan Bisnis No:131/MNJ/FEB/UNPRAI/2026 Tanggal 29 Januari 2026, Perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data, maka dengan ini kami tidak keberatan membe-

Nama : HENI
NIM : 2022110063
Program Studi : Manajemen

Untuk Melaksanakan penelitian tentang "Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih"

Demikian di sampaikan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

LURAH GUNUNG IBUL



ANI FARIDA, S.H.

Penata Muda Tk. I / III.d

NIP. 19750505 200604 2 027

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Heni adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Desa Pengabuan, Kecamatan Abab Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Provinsi Sumatra Selatan pada tanggal 16 Juni 2003 sebagai anak Ketiga dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Supran As dan Ibu Evi Sumanti. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 6 ABAB pada tahun 2009 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2015. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 3 ABAB dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 2 ABAB dengan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Alam dan lulus pada tahun 2021. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kota Prabumulih”**.

