

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN  
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN  
KABUPATEN GIANYAR**

**I Wayan Wira Darma Putra<sup>1)</sup>, Gregorius Paulus Tahu<sup>2)</sup>, I Gusti Ngurah Bagus  
Gunadi<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: wida2201@gmail.com

**Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh (sensus), yaitu keseluruhan pegawai yang berjumlah 52 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara, penyebaran kuesioner, melakukan observasi (pengamatan), dan pengumpulan dokumentasi data pendukung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS version 25 For Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar

Kata Kunci: SDM, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

**ABTRACT**

*Human Resources (HR) are productive individuals who work as the driving force of an organization, both within institutions and companies that have the function of being an asset so that their abilities must be trained and developed. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work experience and work stress on employee performance in the Housing, Settlement and Land Affairs Office of Gianyar Regency. The sampling method in this study is the saturated sample method (census), that is, the total number of employees is 52 people. The data collection method was carried out by conducting interviews, distributing questionnaires, observing (observations), and collecting supporting data documentation. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, multiple correlation analysis, determination analysis, F test (simultaneous), and t test (partial) processed with the help of the SPSS version 25 For Windows program.*

*The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Housing, Residential Areas and Land Affairs, Gianyar Regency. Work experience has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Housing, Residential Areas and Land Affairs, Gianyar Regency. Work stress has a negative and significant effect on employee performance at the Department of Housing, Residential Areas and Land Affairs, Gianyar Regency*

*Keywords: HR, Work Motivation, Work Experience, Work Stress, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performa pegawai yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan. Menurut Sugama (2017) kinerja tidak dipandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi dengan baik.

Faktor pertama yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja berhubungan dengan sejauh mana seorang karyawan ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Sugama (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau mengerakkan dan itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota. Motivasi sangat penting baik dari diri sendiri maupun dari atasan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018), Wulandari dan Bagia (2020), serta Puspita dan Oktariansyah (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Namun, pernyataan lain dikemukakan

dalam penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dan Tupti (2020) dan Djaya (2021), bahwa motivasi kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Menurut Wulandari (2018) pengalaman kerja dapat dilihat dari seberapa lama tenaga kerja bekerja, makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman kerja yang diperoleh. Sebaliknya, makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat kerja keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih di hargai dari pada tingkat pendidikan yang menjangkau tinggi. Menurut Mahmuddin (2018) seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Leatemia (2018) dan Mahmuddin (2018) serta Pitriyani & Halim (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bila pengalaman kerja tinggi maka kinerja pegawai meningkat, dan jika pengalaman kerja rendah maka kinerja pegawai turun. Sedangkan, pernyataan lain dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulaikah, dkk. (2021) serta Efendi, dkk. (2020) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hambatan proses berfikir,

emosional, dan gangguan pada kondisi fisik. Menurut Loi, dkk. (2019), stres dapat

diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Jika seseorang tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal, maka hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya stres. Demi meraih keberhasilan dalam perkembangan perusahaan diperlukan penanggulangan stres kerja yang menjadi poin kestabilan perusahaan. Menurut penelitian yang di lakukan oleh Lengkey, dkk. (2020), Rindorindo, dkk. (2019), serta Widiyanti, dkk. (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bila stress kerja tinggi maka kinerja pegawai akan menurun, dan jika stress kerja rendah maka kinerja pegawai akan meningkat. Namun, pernyataan lain dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk. (2019) bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Isnanto, dkk. (2020), juga menyatakan hal yang sama, yaitu stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Peningkatan dan penurunan absensi yang dialami oleh Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar ini dapat dilihat dari dari Tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Absensi Pegawai Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Kehadiran	Tidak Hadir	Realisasi	Persentase
Januari	52	19	988	15	973	1,52%
Februari	52	18	936	5	931	0,53%
Maret	52	21	1092	47	1045	4,30%
April	52	17	884	0	884	0,00%
Mei	52	17	884	26	858	2,94%
Juni	52	21	1092	13	1079	1,19%
Juli	52	21	1092	0	1092	0,00%
Agustus	52	20	1040	0	1040	0,00%
September	52	22	1144	0	1144	0,00%
Oktober	52	20	1040	0	1040	0,00%
November	52	18	936	0	936	0,00%
Desember	52	22	1144	0	1144	0,00%

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar

Data pada tabel tersebut terlihat bahwa target kehadiran merupakan jumlah hari kerja efektif dalam sebulan yang seharusnya menjadi hari pegawai bekerja, tetapi pada kenyataannya tingkat absensi pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar tahun 2021 cenderung befluktuasi dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Maret dengan persentase 4,30%. Ini berarti tingkat absensi pegawai tergolong tinggi, karena menurut Utama & Sulistyio (2015) menyatakan bahwa “tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dimana hal tersebut menunjukkan kinerja yang rendah karena tidak memaksimalkan hari kerja yang ada”.

Menurut hasil pra observasi yang telah dilakukan, dari segi faktor motivasi kerja dan pengalaman kerja terjadi penurunan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh tidak terpenuhinya kebutuhan dasar yang membuat para pegawai menjadi acuh terhadap pekerjaan. Hingga akhirnya menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Sementara keadaan stres kerja di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar, yaitu beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pekerjaan karyawan seperti, banyaknya pekerjaan mendadak yang harus di kerjakan dengan jangka waktu yang sangat singkat dan kurangnya jumlah Pegawai tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan, yang juga menjadi indikasi munculnya stres kerja.

Berdasarkan fenomena penelitian, *research gap* (kesenjangan penelitian) dan masalah yang terdapat pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar dalam

penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar”

## KAJIAN TEORI

### *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa goal-setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah level kinerja. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

### Motivasi Kerja

Manusia memiliki hasrat atau dorongan dari dalam diri mereka sehingga dapat menyebabkan, menyalurkan, dan

mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik di pekerjaan. Karena itu bagaimanapun motivasi didefinisikan, tiga komponen utamanya adalah kebutuhan, dorongan dan tujuan (Sugama, 2017). Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi, yaitu sebagai berikut: Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan dari Atasan dan Pekerjaan itu Sendiri.

### Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Menurut Foster (2016), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu : Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan dan Penguasaan Pekerjaan.

### Stess Kerja

Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat menimbulkan tekanan. Stres kerja dapat menjadi pemicu bagi karyawan untuk menjadi sulit dalam proses berpikir, peningkatan ketegangan pada emosi, serta kecemasan yang kronis.

Menurut Hasibuan (2014:204) dalam Loi, dkk (2019) beberapa indikator stres kerja yaitu: Beban Kerja, Sikap Pemimpin, Waktu Kerja, Konflik, Komunikasi dan Otoritas Kerja.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl. Manik No. 8, Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1),

Pengalaman Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar yang berjumlah 52 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh (sensus), yakni teknik penentuan sample dengan semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2017:85)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55303173
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.082
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih

besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolenieritas**

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.395	1.166		2.054	.045		
	Motivasi Kerja	.303	.073	.376	4.141	.000	.383	2.612
	Pengalaman Kerja	.986	.146	.610	6.751	.000	.387	2.585
	Stres Kerja	-.109	.046	-.134	-2.337	.024	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada Tabel 5.2 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

**c. uji Heterokedastisitas**

**Tabel 5.3**  
**Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.388	.654		2.122	.039
	Motivasi Kerja	-.059	.041	-.325	-1.438	.157
	Pengalaman Kerja	.063	.082	.172	.765	.448
	Stres Kerja	.028	.026	.155	1.091	.281

a. Dependent Variable: RES2

Dari Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES)

lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

**5.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.395	1.166		2.054	.045
	Motivasi Kerja	.303	.073	.376	4.141	.000
	Pengalaman Kerja	.986	.146	.610	6.751	.000
	Stres Kerja	-.109	.046	-.134	-2.337	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.4, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,395 + 0,276 X_1 + 0,224 X_2 - 0,109 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) b1 bernilai positif sebesar 0,303 memiliki arti bahwa apabila motivasi kerja pegawai dalam perusahaan mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut juga akan akan diikuti

oleh meningkatnya kinerja pegawai.

- b) b2 bernilai positif sebesar 0,986 memiliki arti apabila pengalaman kerja pegawai dalam perusahaan mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut akan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.
- c) b3 bernilai negatif sebesar -0,109 memiliki arti apabila stres kerja pegawai dalam perusahaan mengalami peningkatan sementara variabel lainnya tidak berubah, maka hal tersebut akan diikuti oleh menurunnya kinerja pegawai.

**5.3 Analisis Korelasi Berganda**

**Tabel 5.5**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.839	1.60083

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.5 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,921. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien

korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,921 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

**5.4 Koefisien Determinasi**

**Tabel 5.6**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.839	1.60083

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.6 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,839. Ini berarti besarnya

kontribusi antara Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 83,9% sedangkan sisanya

16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**5.5 Uji F**

**Tabel 5.7**  
**Hasil Analisis Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687.973	3	229.324	89.487	.000 <sup>b</sup>
	Residual	123.007	48	2.563		
	Total	810.981	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.7, diperoleh nilai F hitung 89,487 dan signifikansi F adalah 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

**5.6 Uji t**

**Tabel 5.8**  
**Hasil Analisis Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.395	1.166		2.054	.045
	Motivasi Kerja	.303	.073	.376	4.141	.000
	Pengalaman Kerja	.986	.146	.610	6.751	.000
	Stres Kerja	-.109	.046	-.134	-2.337	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.8 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk motivasi kerja adalah 4,141, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,376, dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

**b) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk pengalaman kerja adalah 6,751, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,610, dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga

berarti bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

### c) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk stres kerja adalah -2,337, diperoleh juga nilai koefisien beta -0,134, dan signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

## 5.7 Pembahasan Penelitian

### a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang bernilai positif yaitu 0,303 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti semakin tinggi motivasi kerja, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya dalam

organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018), Wulandari dan Bagia (2020), serta Puspita dan Oktariansyah (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### b) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja yang bernilai positif yaitu 0,986 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti apabila pengalaman kerja meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Menimbang begitu besarnya tugas dan kedudukan pegawai dalam perusahaan maka diperlukan kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan olehnya. Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian, dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Leatemia (2018) dan Mahmuddin (2018) serta Pitriyani & Halim (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai gawai.

### c) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi stres kerja yang bernilai negatif yaitu  $-0,109$  dan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti apabila stres kerja meningkat, maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pegawai dalam perusahaan. Jika seorang pegawai mengalami stres yang terlalu besar maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja pegawai. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lengkey, dkk. (2020), Rindorindo, dkk. (2019), serta Widiyanti, dkk. (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

## SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Simpulan

a) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan

Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.

- b) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin meningkat pengalaman kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.
- c) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin meningkat stres kerja maka kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Gianyar akan menurun.

### 6.2 Saran

- a) Pimpinan dinas diharapkan dapat memberikan perhatian kepada bawahannya dengan cara membrikan motivasi berupa kompensasi yang disesuaikan dengan beban dan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan.
- b) Pimpinan dinas diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan pegawainya dengan cara memberikan program pelatihan secara berkala. Dengan adanya program pelatihan akan membuat karyawan mampu memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.
- c) Kepada pimpinan dinas diharapkan juga dapat lebih memperhatikan pemberian tugas kepada bawahannya. Tugas yang diberikan diharapkan tidak melebihi batas kemampuan bawahan serta dapat disesuaikan dengan cukupnya waktu yang diberikan agar tidak terlalu memberikan tekanan.
- d) kedepannya kepada pimpinan hendaknya dapat lebih mengawasi pegawainya didalam melakukan pekerjaan sehingga tidak ada pekerjaan

yang tertunda dan pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

- e) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru

## DAFTAR PUSTAKA

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2811-2820.
- Bagia, I. W. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Efendi, R., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(03), 119-132.
- Fathoni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Foster, B. 2016. The Impact of Brand Image on Purchasing Decision on Mineral Water Product Amidis, *Journal of humanities and social sciences*, Vol 2, No 11.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara (Doctoral dissertation).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234
- Hamali, A. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789-803.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi UNES. Semarang.
- Latief, A. M. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Medan: Haja Mandiri.

- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-10.
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 1129–1141.
- Mahmuddin, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(2), 82-92.
- Munandar. 2010. *Budgeting Perencanaan, Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 12. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matana, Anastasia. 2017. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Noor, A. 2013. *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Puspita, S., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171-178.
- Rahmalita, Z. & Cahyaning, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47-61.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953-5962.
- Rini, J. F. 2002, *Psikologi Masalah Stres*, Jurnal Repistory Univetsitas Sumatera Utara.
- Rivai & Sagala, E. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.

- Siagian, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subagyo, J. 2011. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 11-26.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572–583.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Umam, K. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utama, & Sulisty, B. (2015). *Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 6(3), 376-393.
- Weiner. (1990). *History Of Motivational Research in Education*. *Journal Of Educational Psychology*, 82(4), 616.
- Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, H., Baihaqi, B., & Nohong, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (PERSERO) UP3 Sorong. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(2), 4021-4031.
- Wilson, B. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.
- Wulandari, S. (2020). *Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT (Baitul Maal Wa Tanwil) Sabilil Muttaqien Tanggamus 2019 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu*

