

**PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ASN DINAS PETERNAKAN  
DAN PERIKANAN KABUPATEN SITUBONDO**

Nuril Badriyah  
[nurilbadriyahlagii@gmail.com](mailto:nurilbadriyahlagii@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Siti Soeliha  
[siti\\_soleha@unars.ac.id](mailto:siti_soleha@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*An agency requires good and appropriate management so that employees can The Livestock and Fisheries Department in Situbondo really need employees who have competence to increase optimal work, utilization of human resources, and contribute to employee performance. The aim of this research is to analyze and examine the influence of work stress, competence and work motivation on performance through job satisfaction. This research refers to a quantitative research. The population of this research was 70 of state civil apparatus at Livestock and Fisheries Department in Situbondo. The sampling technique used saturated sampling. Data analysis and hypothesis test in this research used the Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM).*

*The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application showed that work stress had a positive effect on job satisfaction, work stress had a significant positive effect on performance, competence has a positive but not significant effect on job satisfaction, competence had a significant positive effect on performance, motivation had a significant positive effect on job satisfaction, motivation had a significant positive effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test showed that work stress on performance through job satisfaction had a positive but not significant effect, competence on performance through job satisfaction had a significant positive effect, motivation on performance through job satisfaction had a significantly positive effect.*

**Keywords:** *Work Stress, Competence, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

**I. PENDAHULUAN**

Dinas Peternakan dan Perikanan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Pertanian sub Peternakan dan Kesehatan Hewan dan urusan pemerintahan bidang Kelautan dan Perikanan. Unit pelaksanaan teknis Daerah yang selanjutnya sisingkat UPTD adalah organisasi dan kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Situbondo. Dinas peternakan dan perikanan Kabupaten Situbondo dibangun pada Tahun 2022. Dinas peternakan dan perikanan merupakan hasil budidaya

hewan ternak dan ikan. Selain pemeliharaan, seorang peternak akan juga terlibat dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangbiakan seperti inseminasi buatan dan membantu dalam proses kelahiran hewan ternak. Kantor dinas ini berlokasi di Jalan. Pb. Sudirman No. 77 C, Karangasem, Patokan, Kecamatan. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

Berdasarkan observasi yang ditemukan oleh peneliti di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo Stres kerja mencakup ketegangan serta emosi seorang pegawai. Dalam konteks

permasalahan yang ada pada Dinas Peternakan dan Perikanan Situbondo adalah stres kerja, yaitu ditunjukkan oleh adanya karyawan yang mengalami ketidakcocokan dalam melakukan pekerjaan, beban kerja yang sulit serta pengetahuan dan kemampuan karyawan yang kurang memadai.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk penentu berhasilnya sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan manusia yang dibekerjakan dalam organisasi untuk perencanaan dan pelaksanaan menjadi penggerak supaya organisasi berjalan dengan mencapai tujuan organisasi itu. SDM yang diutamakan dan diperhatikan pengelolannya ialah ketersediaan SDM yang baik maupun Kompetensi dan kemampuannya. Elemen dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) ialah tentang manusia untuk melakukan kegiatan produktif baik individu ataupun kelompok yang mempunyai pemikiran atau perencanaan dalam pengendalian yang dilakukan sehingga semua pegawai memiliki peranan penting dalam proses pertumbuhan serta dalam sebuah organisasi.

### **Stres Kerja**

Stres Kerja yaitu Seorang atasan perlu mengetahui serta bisa memahami para tenaga kerja maupun karyawan yang ada di dalam organisasi. Seorang pemimpin wajib

tau dan paham cara memuaskan karyawan sehingga dapat mengolah stress kerja yang ada didalam organisasi yang memiliki tekanan karena adanya kebosanan. Sehingga karyawan mengalami beban pekerjaan yang sangat membuat karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan adanya pengetahuan dari seorang pemimpin dapat mengolah stress kerja agar tidak terjadi sehingga karyawan mendapat dorongan agar karyawan memiliki prestasi dalam suatu organisasi atau organisasi. Mangkunegara (2009:179) berpendapat bahwa "Stres kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam bekerja.

Pendapat Afandi (2018:178) mengatakan indikator stres kerja ialah :

- 1) Tuntutan Tugas
- 2) Tuntutan Peran
- 3) Tuntutan Antar Pribadi
- 4) Struktur Organisasi
- 5) Kepemimpinan Organisasi

### **Kompetensi**

Kompetensi ialah salah satu faktor yang mempengaruhi karakter kerja. Kompetensi tentu saja sangat penting dalam suatu Organisasi. karena adanya kompetensi perusahaan akan bisa melihat ilmu, keahlian, kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Kompetensi juga perlu melakukan seleksi supaya organisasi bisa memilih keperluan promosi yang dibutuhkan diorganisasi. Dengan adanya kompetensi bisa mempermudah organisasi untuk mendeskripsikan suatu keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Dessler (2017:408) “Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang dapat ditunjukkan seperti ilmu pengetahuan, keterampilannya serta perilaku pribadi seperti kepemimpinan”.

Menurut pendapat Wibowo (2017:283) ada 7 indikator kompetensi sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik Kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Kemampuan Intelektual
- 7) Budaya Organisasi

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja juga bisa memberikan energi yang menggerakkan potensi kerja yang ada, mewujudkan kebersamaan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Pada dasarnya karyawan juga memiliki motivasi yang berbeda-beda terserah banyaknya kepribadian, ambisi, Pendidikan serta usia. Sehingga karyawan bisa mendapatkan dorongan yang menyebabkan sesuai yang dibutuhkan yang didasari maupun kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan. Baik kebutuhan fisik maupun mental yang melangsungkan semangat karyawan untuk bekerja. Motivasi juga juga tidak semata agar bisa menunjukkan bahwa hanya didasarkan oleh penilaian uang yang diperoleh (monetary value) saja, tetapi kebutuhan dasar juga (to live) seorang karyawan bisa terlaksana, untuk kesempatan bekerja dan mengembangkan dirinya.

Sedarmayanti (2017:154) berpendapat bahwa “Motivasi ialah gaya yang membawa seorang karyawan supaya melaksanakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan internal maupun eksternal positif dan negatif.

Motivasi kerja menurut Hasibun (2014:74) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan fisik dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Berikut adalah indikator sebagai berikut:

- 1) Fisiologis dan Kebutuhan Fisik
- 2) Keamanan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Penghargaan
- 5) Aktualisasi Diri

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan yang diinginkan yang harus dicapai. Kepuasan kerja diakibatkan oleh perilaku serta perasaan pegawai kepada Organisasi akan berakibat terhadap pelaksanaan beban yang telah diberikan kepada pegawai. Karyawan bakal merasa puas atas kerjanya apabila karyawan melakukan tanggung jawab yang diberikan secara efektif. Menurut Robbins (2016:36) “Kepuasan kerja ialah salah perilaku seorang individu atas kerjanya. Seorang dengan yang mempunyai sikap kepuasan tinggi agar bisa menyatakan perilaku positif akan kerjanya, seorang yang tidak merasa kepuasan dalam bekerja akan menunjukkan sikap negatifnya”.

Sedangkan menurut Wibowo (2013:132) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan suatu dalam diri seseorang

sebagai suatu penilaian positif terhadap tugas dan objek kerjanya”.

berikut indikator-indikator menurut Kreitner dan Kinicki (2015:169) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Rekan Kerja
- 5) Pengawasan

### **Kinerja**

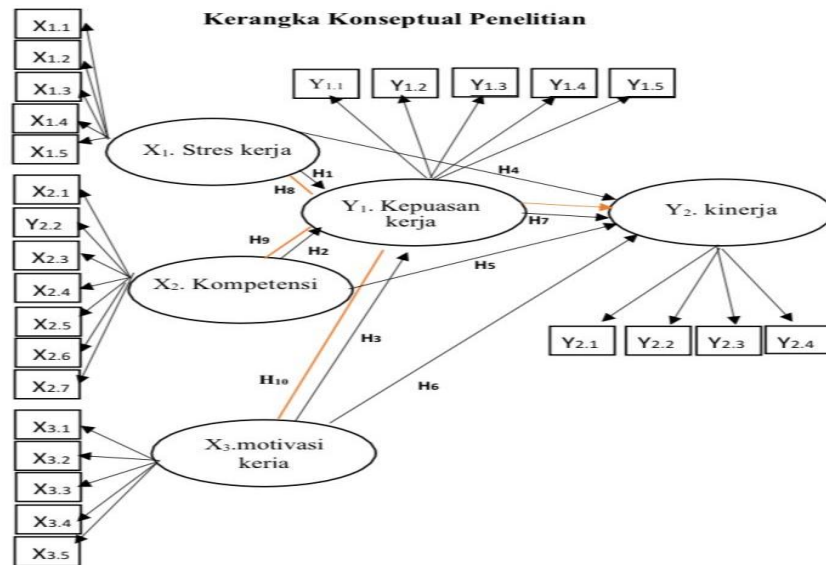
Kinerja diartikan sebagai hubungan hasil usaha seseorang yang ingin berhasil atas keahlian serta aktivitas dalam situasi tertentu. Kinerja juga bisa membuat rancangan penting dalam berbagai pembahasan sebagai dorongan kemenangan organisasi serta sumber daya manusia. Kinerja juga sebagai kunci terhadap keberhasilan Organisasi maupun organisasi secara efektif.

kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:9) “Merupakan salah satu keberhasilan kerja berbagai kualitas serta kuantitas supaya dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas setara dengan tanggung jawab yang telah diberikan ke karyawan”. Adapun pengertian kinerja menurut Ansori (2018:213) “Ialah sebuah keberhasilan seseorang atau hasil tingkat secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan seperti standar hasil dalam bekerja, target dan kriteria yang telah disepakati Bersama”. Menurut Mathis dan Jackson (2017:324) indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Jumlah Output
- 2) Kualitas Output
- 3) Waktu
- 4) Efektif

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual menurut Sugiono (2016:60) bahwa “Antara satu konsep terhadap konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti dalam suatu penelitian”. Tujuan dari kerangka konseptual ialah supaya bisa menghubungkan atau memberikan penjelasan terhadap suatu topik yang menjadi bahasan. Teori atau konsep yang menjadi landasan penelitian adalah sumber dari kerangka ini, oleh karena itu dihubungkan dengan garis-garis yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dari kemajuan bisnis karena merupakan suatu penghubung, sumber inspirasi, dan juga untuk menentukan bagaimana bisnis dijalankan dalam suatu organisasi. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:13) “Adalah jenis penelitian yang sudah terencana dan terstruktur dengan jelas didalam penelitian”. Hubungan antara variabel independen dan dependen terlihat sangat jelas pada tinjauan pustaka. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yang digunakan adalah Stres kerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi kerja (X3), Kepuasan kerja (Y1), dan Kinerja (Y2). Berikut adalah gambar kerangka konseptual dari penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis**

Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa “Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan berdasarkan pada fakta-fakta empiris dengan pengumpulan data”. Hipotesis merupakan pemikiran rasional yang melandasi teori yang telah ada pada sebelumnya.

- H<sub>1</sub> :Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>2</sub> :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>4</sub> :Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>5</sub> :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>6</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>7</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- H<sub>8</sub> :Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja
- H<sub>9</sub> :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja
- H<sub>10</sub> :Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

**III. METODE PENELITIAN**

Arikunto (2013:105) menyatakan bahwa “Rancangan penelitian merupakan semua rencana yang dilakukan dalam sebuah penelitian agar peneliti mendapatkan data yang akurat dengan adanya rancangan yang dilakukan”. Judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh stres kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Pada rancangan penelitian perlu melakukan obsevasi yang terjadi pada lapangan serta melakukan stidy pustkan dan

mencari informasi data yang dilakukan dengan mencari informasi yang sesuai dengan permasalahan yang ada didalam penelitian. sesudah mengumpulkan data selanjutnya adalah tahap wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada para ASN Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Data yang sudah didapatkan kemudian di analisis dengan menggunakan metode uji validasi konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji goodness of fit, uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural dan uji hipotesis dengan menggunakan Program Smart PLS 3.0. kemudian bisa ditarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dimulai dari maret sampai mei 2024. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perternakan dan Perikanan Jl. Pb. Sudirman No 77c, Karangasem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur .

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2019:126) merupakan “Suatu wilayah generalisasi berbagai objek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik yang dimiliki oleh peneliti supaya diamati serta diambil kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini diambil dari semua Aparatur Sipil Negara yang ada di Dinas Peternakan dan Perikanan sebanyak 70 karyawan ASN selain pimpinan.

Sugiyono (2019:146) juga menjelaskan “Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi”. Sampel diambil melalui populasi

yang benar-benar representative (mewakili) sampel terhadap populasi, berapapun sampel yang diteliti harus bisa menjelaskan sifat dari populasi dan sampel yang akan diambil oleh peneliti. Teknik non probability sampling dengan total sampling atau sampel jenuh adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini. Sampel jenuh menurut Arikunto (2012:104) “Merupakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% dari jumlah populasinya”. Metode ini digunakan sebab populasi yang diteliti berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampel diambil dari seluruh ASN yang berjumlah 70 ASN selain Pimpinan Dinas Peternakan dan Perikanan.

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM). Penelitian ini dilakukan supaya mendapatkan fenomena yang akan dipaparkan sebelumnya, selanjutnya tahap supaya mengetahui kebenaran data yang telah dikumpulkan.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini dilakukan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo Yang berjumlah sebanyak 70 karyawan ASN.

### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Validitas konvergen bisa dilihat dari nilai outer loading dan nilai AVE (average variance extracted) dari setiap indikator. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai outer loading untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,  $X_{1.3}$ ,  $X_{1.4}$ ,  $X_{1.5}$ ,  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $X_{2.5}$ ,  $X_{2.6}$ ,  $X_{2.7}$ ,  $X_{3.1}$ ,  $X_{3.2}$ ,  $X_{3.3}$ ,  $X_{3.4}$ ,  $X_{3.5}$ ,  $Y_{1.1}$ ,  $Y_{1.2}$ ,  $Y_{1.3}$ ,  $Y_{1.4}$ ,  $Y_{1.5}$ ,  $Y_{2.1}$ ,  $Y_{2.2}$ ,  $Y_{2.3}$ ,  $Y_{2.4}$ ) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau).

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliable apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70. Pada output Construct Reliability and Validity.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Collinearity Statistics (VIF) pada "Inner VIF Values" pada hasil analisis aplikasi partial least square Smart PLS 3.0 Pada aplikasi smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF (variance inflation factor)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$  maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah). Dalam model structural

(SEM) terjadi pelanggaran asumsi multikol sering terjadi dan masih bisa ditoleransi serta tidak mengganggu proses analisis data.

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (standart deviation) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtois atau Skewness berada dalam rentang  $-2,58 < CR < 2,58$ .

#### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji goodness of fit (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi Square dan NFI (Normed Fit Index). Model penelitian dikatakan fit apabila konsep struktural yang dibangun didalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square.

a. Variabel Stres kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ )

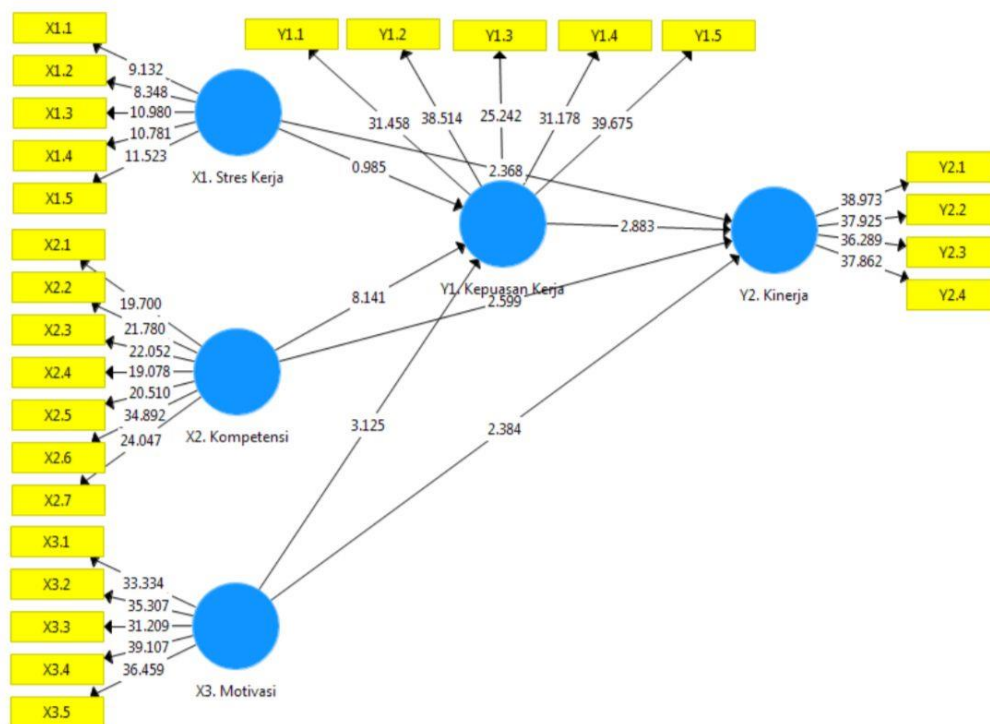
mempengaruhi Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,861 (86,1%), sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. Variabel Stres kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) mempengaruhi Kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,820 (82%), sedangkan sisanya 18% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

persamaan struktural digunakan untuk menggambarkan korelasi atau kekuatan estimasi antar variabel laten yang dibangun berdasar pada substansi teori”. Model struktural yang dikenal sebagai inner model digunakan sebagai alat memprediksi hubungan kausalitas atau sebab-akibat antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Untuk pemahaman struktural seperti yang diuraikan berikut:

### Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Menurut Ghozali dan Latan (2020:73) “Inner model atau



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

### Pembahasan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,043). Nilai T Statistic yaitu 0,985 (<1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar 0.325

(>0,05), maka dapat disimpulkan Stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa stress kerja tidak mampu memberikan dampak



signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan stres kerja dapat menimbulkan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis para pekerja, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal tersebut tentu dapat merusak produktivitas kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Arah korelasi antar variabel adalah negatif, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Namun korelasi ini tidak berdampak secara signifikan. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Khofifa *et. al.* (2022)

### **Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,699). Nilai T Statistic yaitu 8,141 ( $>1,964$ ) dengan nilai p value yaitu sebesar 0.000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh secara signifikan dalam memperoleh kepuasan kerja. Adanya kompetensi dapat meningkatkan nilai kompetisi yang ada dilingkungan karyawan sehingga para pekerja akan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik demi mencapai prestasi kerja. Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan

pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Dadang Anggi Meidita (2019)

### **Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,278). Nilai T Statistic yaitu 3,125 ( $>1,964$ ) dengan nilai p value yaitu sebesar 0.002 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa motivasi dapat berpengaruh secara signifikan dalam menentukan kepuasan kerja. Motivasi sendiri mampu menghadirkan nilai positif bagi seseorang apabila ingin mencapai suatu tujuan tertentu. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Tentunya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja tercipta dan begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian

terdahulu oleh Iriansyah *et. al.* (2022)

#### **Stres Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu negatif (-0,117). Nilai T Statistic yaitu 2,368 (>1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar 0.018 (<0,05), maka dapat disimpulkan Stres kerja (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang. Stres dapat mempengaruhi dalam menurunnya ataupun meningkatnya sebuah performa pekerjaan dari seseorang. Dikatakan menurun apabila ketika seorang pekerja mengalami stres dalam pekerjaan, ada dampak yang dihasilkan seperti pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Sebaliknya dikatakan meningkat apabila sejalan dengan seberapa besar tekanan yang diberikan kepada seseorang yang akan cenderung meningkat, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja dan menyelesaikan pekerjaannya secepat mungkin. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sherin Muhammad Misbahul Bari *et. al.* (2022)

#### **Kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,319). Nilai T Statistic yaitu 2,599 (>1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar 0.010 (<0,05),

maka dapat disimpulkan Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Kompetensi memberikan pengaruh signifikan dalam menentukan kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi sangat erat kaitannya dengan kinerja seseorang. Hal tersebut didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Maka dari itu adanya kompetensi yang baik dikalangan karyawan akan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Lucia Nurbani Kartika (2014)

#### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,236). Nilai T Statistic yaitu 2,384 (>1,964) dengan nilai p value yaitu sebesar 0.017 (<0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 6 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa motivasi mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pemberian motivasi yang baik dari atasan kepada bawahannya akan memicu

semangat mereka untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung akan berkontribusi lebih baik karena mereka ingin menunjukkan hasil kerja mereka yang dirasa baik dan patut untuk dipuji. Atas dasar itulah kinerja seorang karyawan dapat diukur maupun dilihat secara langsung dari seberapa besar ia termotivasi dalam bekerja. Maka dari itu peran motivasi sangat mampu mempengaruhi kinerja baik buruknya karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Septian *et. al.* (2022)

**Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**  
Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,384). Nilai T Statistic yaitu 2,883 ( $>1,964$ ) dengan nilai p value yaitu sebesar 0.004 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh secara signifikan dalam menentukan kinerja seseorang. Faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan berprestasi

kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan kerja. Perolehan kepuasan kerja ini tentu saja dapat meningkatkan kinerja secara signifikan karena para pekerja akan mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai performa maksimal. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Eka Yulia Istiqomaria (2022)

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H1 ditolak);
2. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H2 diterima);
3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H3 diterima);
4. Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H4 diterima);
5. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H5 diterima);
6. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H6 diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H7 diterima);
8. Stres kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan (H8 ditolak);

9. Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H9 diterima);
10. Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H10 diterima);

#### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan Stres kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan kerja dalam menentukan Kinerja terhadap suatu organisasi.

#### **Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Stres kerja, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

#### **Bagi Kantor Kementerian Agama**

Hasil penelitian ini bagi Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo diharapkan dapat menjadi petunjuk mengenai pentingnya pemberian perhatian pada stress kerja karyawan, pemahaman kompetensi dilingkungan kerja, serta pemberian motivasi yang tepat bagi setiap elemen dan unsur organisasi dapat berperan ataupun memberikan pengaruh utamanya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja SDM. Disamping itu penelitian ini mampu membuktikan adanya peran signifikansi antar variabel yang dibuktikan dengan relevannya penelitian ini dengan permasalahan yang ada. Maka dari itu peneliti berharap agar penelitian ini dapat terus dikembangkan sebagai bahan acuan ataupun bahan pengingat agar Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dapat berkembang lebih baik lagi, terutama pada focus untuk meningkatkan kinerja SDMnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto. 2020, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Pratik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. 2017. *Armstrong's Handbook of Human Resource*
- Bari., M. M. Kusnadi. E. dan Sari. L. P. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja*

- Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Melio Indotama Sejahtera Situbondo Vol 1 No 9 (2022): September 2022  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2236>
- Dessler, G. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Daft, Richard L. 2010 Era Baru Manajemen. Salemba Empat, Jakarta
- Fahmi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Ghozali dan Latan. 2020. Partial Least Square konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit-undip
- Hair, J. F., et al. 2018. Multivariate Data Analysis 7th ed. Prentice-Hall, New Jersey
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, 2020. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. B
- Hasibuan, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Iriansyah., A. N. Arief. Y. M. dan Soeliha. S 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dupp Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship* (JME). FEB UNARS. Vol 1 No 10 (2022): 2043-2055.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2253>
- Istiqomaria, E. Y., Pramesthi. R. A dan Karnadi. K. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Di Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship* (JME). FEB UNARS. Vol 1 No 4 (2022): 867-881  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i4.2118>
- Khofifa, S., Arif., M. Y. dan Fandiyanto, R. 2022. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tekad Karya Putera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship* (JME). FEB UNARS.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i11.2293>
- Kartika., L. N. dan Sugiarto. A. 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran Vol. 17 No. 1 (2014)  
<https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Meidita., A. 2019 Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>

- Mangkunegara. 2017. Manajemen sumber daya manusia Perusahaan, bandung: remajaRoskadarya
- Mathis dan Jackson 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy dan Bayu Prawira Hie, Salembang Empat, Jakart.
- Nazir, M. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nusran. 2019. Dunia Industri Perspektif Psikologis Tenaga Kerja. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Pane, H. I. & Farisi. S. "Pengaruh Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan". Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Robbins, 2016. Perilaku Organisasi, Edisi Enam Belas Jakarta: Salemba Empat
- Septian., B. A. Arief. Y. M dan Pramesthi. A. R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 No 6 (2022): 264-1276.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sekaran & Bougie. 2019. Metode Penelitian untuk Bisnis I: Pendekatan Pengembangan-Keahlian 6th Edition. Jakarta: salembang empat
- Sholihin, M, dan Ratmono D. 2013. Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Penerbit Andil
- Sugiyono. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jakarta: Jenius V
- Vanchapo, 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.