

# Perkembangan

# Bidang Sosial Humaniora Pertanian dan Teknologi Mendukung Sustainable Development Goals

Erni Ummi Hasanah, dkk



Editor: Dr. Untoro Budi Surono, S.T., M.Eng. Bayu Megaprastio, S.T.

## PERKEMBANGAN BIDANG SOSIAL HUMANIORA, PERTANIAN DAN TEKNOLOGI

# MENDUKUNG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Penulis Erni Ummi Hasanah, dkk



#### PERKEMBANGAN BIDANG SOSIAL HUMANIORA, PERTANIAN DAN TEKNOLOGI MENDUKUNG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

#### © Penerbit Kepel Press

#### Penulis:

Kusmaryati D. Rahayu, Dyah Ayu, Ernawati, Danang Sunyoto, Yanuar Saksono, Fitri Ariyani, Febrianti Sianturi, Rina Ekawati, Sri Suwarni, Sri Hendarto Kunto Hermawan, Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji, Takariadinda Diana Ethika, Suswoto, Jalu Pangestu, R. Murjiyanto, Yuli Nur Hayati, Wiwin Budi Pratiwi, Lia Lestiani, Hartanti, Heni Anugrah, Danang Wahyudi, Erni Ummi Hasanah, Tsulist Anna Muslihatun, Sunarya Raharja, FR Harjiyatni, Puji Prikhatna, Dyah Rosiana Puspitasari, Yuli Sri Handayani, Endang Sulistyaningsih, Rendradi Suprihandoko,

Marhaenia Woro Srikandi, Nurwiyanta, Kartinah, Danang Wahyudi, Js. Murdomo, Muhamad Nasruddin Manaf, Feri Febria Laksana, Mochamad Syamsiro, Puji Puryani, Frans Teza Akbar, Ummu Hafizah Izhawa, Pantja Siwi V R Ingesti, Sudu Anggara Tri Harjanta, Mochamad Syamsiro, Syahril Machmud, Rahma Dini, Risdiyanto, Ishviati Joenaini Koenti, Vinny Victoria, Paryadi, Teo Jurumudi, R. Tri Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit Pambudi, Sukirno, Endang Sulistyaningsih, Erni Ummi Hasanah, Danang Wahyudi, Tsulists Anaa Mushlihatun, Nur Widyawati Rini Raharti, Aditya Kurniawan, Bimo Harnaji

#### **Editor:**

Dr. Untoro Budi Surono, S.T., M.Eng. Bayu Megaprastio, S.T.

> Desain Sampul: Emmanuella Regina

Desain Isi: Resida Simarmata

Cetakan Pertama, Februari 2023

Diterbitkan oleh Penerbit Kepel Press Puri Arsita A-6, Jl. Kalimantan, Ringroad Utara, Yogyakarta email: amara\_books@yahoo.com Telp/faks: 0274-884500; Hp: 081 227 10912

Anggota IKAPI

ISBN: 978-602-356-505-4

## Hak cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku, tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit.

Percetakan Amara Books Isi di luar tanggung jawab percetakan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kuasa-Nya sehingga kami dapat menyusun dan menerbitkan Book Chapter dengan judul "Perkembangan Bidang Sosial Humaniora, Pertanian dan Teknologi mendukung Sustainable Development Goals". Konsep Sustainable Development saat ini memiliki fokus pada pembangunan ekonomi, pembangunan sosial dan perlindungan lingkungan untuk generasi mendatang. Prinsip Sustainable Development adalah terpenuhinya kebutuhan hidup manusia dengan memanfaatkan sumber daya alam tanpa merusak lingkungan alam sekitar.

Book chapter ini merupakan kompilasi berbagai tulisan dari para penulis yang ahli dalam Bidang Sosial Humaniora, Pertanian dan Teknologi yang tersusun dalam 26 bab. Buku ini diterbitkan dengan tujuan untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan. Tulisan-tulisan di dalam buku ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan tentang upaya dukungan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals).

Dalam proses penulisan dan penyusunan book chapter ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu kepada semua pihak yang terlibat disampaikan terima kasih. Disadari bahwa dalam penyusunan book chapter ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu jika ada masukan dan saran yang membangun akan diterima sebagai upaya perbaikan dan penyempurnaan book chapter ini.

Ketua LP3M Universitas Janabadra

Dr. Erni Ummi Hasanah, SE.,M.Si

## **DAFTAR ISI**

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	V
Kinerja Pegawai: Stres, Motivasi Dan Evaluasi Kerja	
(Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah	
Kabupaten Kulon Progo)	
Kusmaryati D. Rahayu, Dyah Ayu Ernawati	1
Peran Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada	
Efektifitas Organisasi dengan Keterikatan Karyawan	
sebagai Mediasi	
Danang Sunyoto, Yanuar Saksono¹, Fitri Ariyani	19
Pertumbuhan dan Biomassa Bibit Kelapa Sawit pada	
Volume Penyiraman dan Pemberian Urin Kambing	
Febrianti Sianturi, Rina Ekawati	4
Kajian Yuridis Tentang Perceraian dan Pembagian	
Harta Perkawinan Terhadap Putusan Perkara Nomor: 18/	
Pdt.G/2022/PN. Smn.	
Sri Suwarni, Sri Hendarto Kunto Hermawan	6
Penyelesaian Sengketa Informasi Publik Di Komisi Informasi	
Daerah DIY Di Masa Pandemi Covid-19	
Takariadinda Diana Ethika, Suswoto, Jalu Pangestu	80

Rendradi Suprihandoko, Marhaenia Woro Srikandi .....

Analisis Produktivitas Mesin Cetak Offset Pada	
Perusahaan Percetakan Buku Di Yogyakarta  Nurwiyanta, Kartinah, Danang Wahyudi	230
Pelaksanaan Rehabilitasi Medis bagi Penyalahguna Narkotika Dalam Masa Pandemi Covid 19 di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II Yogyakarta Js. Murdomo	243
Monolayer Silicene Apakah Stabil? : Simulasi Menggunakan First-Principles Muhamad Nasruddin Manaf, Feri Febria Laksana, Mochamad Syamsiro	266
Kajian Yuridis Penempatan Klausula Baku dan Perlindungan Hukum terhadap Debetur pada Pinjaman Online <i>Puji Puryani, Frans Teza Akbar</i>	279
Pengaruh Pemberian Tetes Tebu Pada Tanaman Tebu Keprasan (Ratoon Cane) sebagai Pupuk Organik Ummu Hafizah Izhawa dan Pantja Siwi V R Ingesti	299
Analisis Kinerja Prototipe Mesin Pembangkit Listrik Piko Hidro Terapung 12 Sudu Anggara Tri Harjanta, Mochamad Syamsiro, Syahril Machmud	317
Karakteristik Parkir Sepeda Motor di Pasar Tradisional dan Pengembangan Desain Parkir menurut Perspektif Pengunjung Rahma Dini, Risdiyanto	334
Komparasi Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Terhadap Gugatan Keputusan Fiktif Negatif, Permohonan Terhadap Keputusan Fiktif Positif Dan Perubahannya Pasca Undang-Undang Cipta Kerja	
Ishviati Joenaini Koenti, Vinny Victoria Tanawani	348

Peranan Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan	
Industrial Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Sleman	
Paryadi, Teo Jurumudi	369
Kajian Yuridis Tentang Perjanjian Tindakan Bedah Plastik	
Estetik Pada Layanan Klinik Bedah Plastik	
R. Tri Yuli Purwono, Bonaventura Agung Sigit Pambudi	382
Analisis Yuridis Urgensi Pembentukan Peraturan Daerah	
Tentang Garis Sempadan Di Kabupaten Kebumen	
Sukirno, Endang Sulistyaningsih	397
Pengaruh Infrastruktur Ekonomi dan Sosial terhadap	
Produktivitas Ekonomi 13 Provinsi di Indonesia Timur	
Erni Ummi Hasanah, Danang Wahyudi, Tsulists Anaa	
Mushlihatun, Nur Widyawati	419
Kajian Pengembangan Potensi Desa Berbasis Prukades	
untuk Mendukung Kemandirian Ekonomi Desa di	
Kecamatan Prambanan Kabupaten Klaten	
Rini Raharti. Aditua Kurniawan. Bimo Harnaji	437

## KINERJA PEGAWAI: STRES, MOTIVASI DAN EVALUASI KERJA

## (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo)

## Kusmaryati D. Rahayu<sup>1</sup>, Dyah Ayu Ernawati<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Janabadra Yogyakarta Email: kusmaryati@janabadra.ac.id.

#### ABSTRACT

The aim of the study was to find out whether the performance of the Kulon Progo regency regional tax service employees was influenced by the variables of stress, motivation and work evaluation carried out by the management. By knowing this, management will be able to improve employee performance. Primary data was taken from all 87 employees, and all were used as respondents. the questionnaire with a Likert scale of 1-5 as a data collector. Data were analyzed using Multiple Linear Regression. The Results showed that stress has a negative effect on employee performance, while motivation and work evaluation have a positive effect on employee performance.

Keywords: Employee performance; Stress; Motivation; Job Evaluation

#### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian untuk mengetahui apakah Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo dipengaruhi oleh variabel Stres, Motivasi dan Evaluasi Kerja yang dilakukan Pihak manajemen. Dengan mengetahuinya, maka pihak Manajemen akan mampu untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Data primer diambil dari seluruh pegawai sejumlah 87 orang, dan semua dijadikan sebagai responden. Kuesioner dengan Skala Likert 1-5 sebagai pengumpul data.

# 2 | PERKEMBANGAN BIDANG SOSIAL HUMANIORA, PERTANIAN DAN TEKNOLOGI MENDUKUNG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Data dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi dan Evaluasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja pegawai; Stres; Motivasi; Evaluasi Kerja

#### **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia saat ini menuntut organisasi maupun perusahaan berkinerja, berdaya saing dan kreatifitas yang tinggi. Hal tersebut mendorong organisasi untuk terus menerus melakukan inovasi dan mengevaluasi terhadap berbagai faktor yang berpotensi menghambat tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang sangat urgen berkontribiusi terhadap keberhasilan organisasi adalah Sumber daya manusia atau pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja adalah proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan dilaksanakan untuk mencapai hasil Kerja. Hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja [1]. Apabila Organisasi mengelola kinerja karyawan dengan efektif, maka dijamin produktivitas organisasi akan terus meningkat. Salah satu faktor penghambat dalam pengoptimalan kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan [2]. Bila stres yang dialami karyawan terlalu besar, akan menyebabkan kinerja menurun. Ppelaksanaan pekerjaan terganggu, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan diri, perilaku karyawan menjadi tidak fokus, banyak terjadi kesalahan, dan bahkan efek terburuk adalah karyawan memutuskan resign dari organisasi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan bekerja efektif adalah motivasi kerja karyawan. Menurut Kreitner & Kinicki [3] dalam konteks masa kini, motivasi merepresentasikan suatu proses psikologis yang menimbulkan stimulasi, dorongan, kesungguhan hati dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja akan mendorong karyawan memiliki komitmen dalam penyelesaian pekerjaannya. Disamping faktor-faktor tersebut, terdapat juga faktor penting lain, yang bersumber dari manajemen atau organisasi agar efektifitas kerja tercapai, yakni evaluasi kerja. Evaluasi kerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi [4]. Melalui evaluasi kerja, karyawan akan mendapatkan umpan balik atas hasil kerjanya, sehingga kedepan akan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Studi ini akan dilakukan terhadap pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo. Saat ini Pemerintah Pusat maupun daerah dituntut memperoleh pendapatan tinggi dari sektor pajak sebagai sumber yang utama. Sehingga pelayanan terhadap penerimaan pajak harus efisien dan efektif. Karyawan harus berkinerja tinggi, efisien, efektif namun juga humanis. Demikian pula yang terjadi pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo. Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo harus mendukung peningkatan pendapatan Daerah. Hal ini yang perlu digali lebih dalam, bagaimana kinerja karyawan /pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo dapat dipertahankan dan bahkan terus meningkat, sehingga akan menjadi prestasi perusahaan. Apakah selama ini telah melakukan pengendalian stres kerja karyawan, sehingga pegawai dapat tetap bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan? Apakah motivasi kerja pegawai juga terus terjaga sehingga kinerja karyawan tidak menurun? Dan bagaimana pula evaluasi kerja telah dilakukan? apakah

telah obyektif, transparan sesuai dengan prosedur dan konsisten sehingga kinerja pegawai terus terjaga secara berkelanjutan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan [5] atau sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu [6]. Kinerja Karyawan dapat diukur melalui:

1) Jumlah Pekerjaan, 2) kualitas pekerjaan, 3)ketepatan waktu, 4) kehadiran, 5)kemampuan bekerjasama [5].

## Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres merupakan kondisi dinamis pada saat individu berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya di satu sisi, dan di sisi lain individu tidak dapat menentukan hasil sesuai yang diharapkan, karena tidak pasti [7]. Stres merupakan respon yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi [8], [9].

## Stres kerja dapat diukur melalui faktor:

1) Tekanan Ekstra-Organisasi: mencakup hal seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta masyarakat, 2) Tekanan Organisasi, yang meliputi: kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organsasi, serta kondisi kerja, 3) Tekanan Kelompok, yakni kurangnya kohesivitas (kebersamaan) dan dukungan kelompok, 4)Tekanan Individu, pola kepribadian, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, dst. Banyak penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan [10]–[14].

Berdasar kajian teori dan empiris yang ada, peneliti mengajukan hipotesis pertama:

H1 = Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

## Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan tentang kekuatan, dorongan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan [7], atau merupakan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulus, dorongan, dan kegigihan terhadap suatu aktivitas yang dilakukan secara sukarela menuju suatu tujuan.

Kreitner & Kinicki [3]. Terdapat beberapa teori Motivasi Kerja, salah satunya adalah yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori Motivasi ini mendasarkan pada pemahaman bahwa kebutuhan manusia pada prinsipnya berjenjang, dari kebutuhan yang paling dasar sampai pada kebutuhan tertinggi, yakni kebutuhan fisik minimal, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Teori Motivasi Maslow ini merupakan teori yang paling dasar dan sering digunakan, karena tidak mendasarkan pada syarat tertentu pada karyawan [15]. Beberapa Hasil empiris menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan[16]–[19].

Berdasar kajian teori dan empiris yang ada, peneliti mengajukan hipotesis kedua:

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

## Evaluasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Evaluasi kerja adalah suatu aktivitas membandingkan antara yang direncanakan dengan hasil nyata pekerjaan. Cara yang paling efektif untuk Evaluasi kerja dikenal dengan teori umpan balik 360-derajat (360-degree feedback). Menurut Dessler [20], dengan umpan balik 360 derajat, pemberi kerja mengumpulkan semua informasi tentang penilaian kinerja terhadap seorang karyawan dari berbagai pihak, yakni penyelia, atasan penyelia, bawahan, rekan kerja, dan pelanggan internal atau eksternalnya. Menurut Lawson [1]

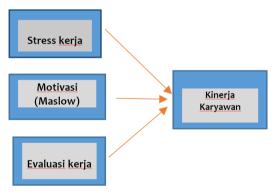
Evaluasi kerja disebut efektif, jika umpan balik evaluasi memenuhi beberapa kriteria, antara lain: 1) construktif, 2) *Relates exclusively to work*, 3) *Assesses performance, not personality* 4) *Specific* 5) *Accounts for perceptual differences* 6) *Objective* 

Penelitian terdahulu mendapatkan bahwa Evaluasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [21], [22].

Berdasar kajian teori dan empiris tersebut, peneliti mengajukan hipotesis ketiga:

**H3** = Evaluasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

## Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

#### **METODE**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 87 Orang. Seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data yang digunakan primer, dikumpulkan langsung dari populasi menggunakan kuesioner, berskala 1-5 Likert. Teknik analisis data yang digunakan: uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner. Uji Asumsi Klasik dan goodness of Fit bagi keseluruhan data sebelum dianalisis dengan Regresi Linier berganda.

#### **HASIL**

## Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 87 orang, yang merupakan pegawai dari Kantor KPPD/Samsat Kabupaten Kulon Progo, terdiri dari 77% laki-laki, 23% perempuan. Berdasar usia, 47% berusia kurang dari 30 tahun, 31% berusia 30-40 tahun dan sisanya 22% diatas 40 tahun. Berdasar masa kerja, lebih dari 60% bekerja 1-6 tahun, 6-10 tahun 18%. Latar pendidikan, hampir 50% SMU, 35% Sarjana sisanya Diploma dan S2. Dari status pegawai, 51% tetap 49% kontrak.

#### Analisis kuantitatif

Hasil uji Validitas terhadap butir kuesioner menunjukkan bahwa semua butir valid. N = 87 dengan  $\alpha$  = 5% maka  $r_{tabel}$  = 0.2120. Hasil perhitungan uji Validitas menunjukkan semua  $r_{hitung}$  >  $r_{tabel}$ .

- r  $_{\rm hitung}$  Stres kerja: 0.762; 0.741; 0.749; 0.7; 0.537; 0.631; 0.683; 0.652.
- r  $_{\rm hitung}$  Motivasi kerja: 0.632; 0.455; 0.552; 0.690; 0.702; 0.656; 0.686; 0.619; 0.579; 0.349.
- r <sub>hitung</sub> Evaluasi Kerja: 0.625; 0.284; 0.769; 0.785; 0.726; 0.758; 0.671; 0.758; 0.666; 0.684; 0.689; 0.577.
- r  $_{\text{hitung}}$  Kinerja Pegawai: 0.673; 0.745; 0.611; 0.460; 0.400; 0.785; 0.756; 0.689; 0.782.

Hasil Uji reliabilitas terhadap Variabel menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha > 0.7 yakni:* 

Cronbach's Alpha Stres kerja: 0.831; Motivasi Kerja: 0.796; Evaluasi Kerja: 0.883 dan Kinerja Pegawai: 0.850

## Hasil Uji Asumsi Klasik

## Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov test, hasil menunjukkan (Tabel 1): Asyimp. Sig 0,095> 0,005, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual		
N		87		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000		
	Std. Devi	1,85269524		
Most Extreme	Absolute	0,088		
Differences	Positive	0,088		
	Negative	-0,041		
Test Statistic		0,088		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095°		

a. Test distribution is Normal.

## Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Uji Multikolinearitas

	Madal	Collinearity	Statistics
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1.Stres Kerja	0,208	4,797
	X2.Motivasi Kerja	0,228	4,396
	X3.Evaluasi Kerja	0,408	2,449

Dependent variabel: Kinerja Karyawan

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 2. Nilai *tolerance* dari masing-masing variabel Stress kerja, Motivasi kerja dan Evaluasi kerja  $\geq 0.1$  dan VIF  $\leq 10$  maka berarti tidak ada multikoliniearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memakai Uji Glejser. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3. Karena nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

	Model		ndardized fficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	В	Std. Error	Beta	-		
1	(Constant)	1,625	0,960		1,693	0,094
	X1.Stres kerja	0,009	0,061	0,037	0,155	0,877
	X2.Motivasi kerja	-0,007	0,051	-0,033	-0,142	0,888
	X3.Evaluasi kerja	-0,005	0,028	-0,028	-0,162	0,871

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

## Hasil Uji Goodness of Fit

## Koefisien Determinasi

Berdasar Tabel 4. dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,892 atau 89,2%. Artinya, variasi perubahan variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel stres kerja, motivasi kerja dan evaluasi kerja sebesar 89,2%. Sedangkan 10,8% dijelaskan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

			Model Summary <sup>b</sup>	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946ª	0,896	0,892	1,886

**Tabel 4.** Uji Koefisien Determinasi

- A. Predictors: (Constant), X3. Evaluasi kerja, X2. Motivasi kerja, X1. Stres kerja
- B. Dependent Variable: Y1.Kinerjapegawai

## Uji Statistik F

Hasil Uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model dapat diuji lebih lanjut karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (237,930 > 2,48) dan signifikan.

Tabel 5. Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2538,623	3	846,208	237,930	.000b
	Residual	295,193	83	3,557		
	Total	2833,816	86			

a. Dependent Variable: Y1.Kinerjapegawai

## Hasil Uji t

Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen X secara parsial terhadap variabel dependen Y.

Seperti terlihat pada tabel. 6. Semua variabel independen: Stres kerja, Motivasi Kerja, Evaluasi Kerja memiliki nilai signifikansi < 0.05 artinya bahwa secara parsial variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Uji t

	Model		ndardized fficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,902	1,500		0,602	0,549
	X1.SK	-0,299	0,095	-0,245	-3,158	0,002
	X2.MK	0,863	0,080	0,797	10,729	0,000
	X3.Ek	0,348	0,044	0,440	7,930	0,000

b. Predictors: (Constant), X3. Evaluasikerja, X2. Motivasikerja, X1. Streskerja

## Analisis Regresi Linier berganda

Dari Tabel 6 dapat dirumuskan Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = 0,902 - 0,299X_1 + 0,836X_2 + 0,348X_3$$

Atau

Keterangan: Sk: Stres Kerja; Mk: Motivasi Kerja; Ek: Evaluasi Kerja.

## Interpretasi Persamaan Regresi Linier berganda

Konstanta sebesar 0,902 artinya pada saat stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan evaluasi kerja (X3) tidak ada, maka kinerja pegawai sebesar 0,902 satuan.

Koefisien stres kerja (X1) sebesar -0,299 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, dan stress mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,299 satuan, demikian pula sebaliknya.

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,863 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,863 satuan, demikian pula sebaliknya.

Koefisien regresi evaluasi kerja (X3) sebesar 0,348 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan evaluasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,348 satuan, demikian pula sebaliknya.

Oleh karena Populasi tidak homogen, Status pegawai terdiri dari tetap dan kontrak, maka dilakukan uji Chi Square untuk melihat apakah perbedaan status berpengaruh terhadap Variabel.

> Tabel 6a. Chi-Square Tests (Status Kepegawaian dan Stres Kerja)

1	$\sim$
ı	1

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.801ª	3	0.122
Likelihood Ratio	7.389	3	0.060
N of Valid Cases	87		

a. 4 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.98.

Berdasar Tabel 6a. terlihat hubungan antara Status Kepegawaian dengan Stres kerja menunjukkan nilai sebesar 5.801 dengan prob. Sign. 0.122 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara Status Kepegawaian dengan Stres kerja.

**Tabel 6b.** Chi-Square Tests (Status Kepegawaian - Motivasi)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.655ª	4	0.799
Likelihood Ratio	2.047	4	0.727
N of Valid Cases	87		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is.49.

Berdasar Tabel 6b. terlihat hubungan antara Status Kepegawaian dengan Motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 1.655 dengan prob. sign. 0.799 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara Status Kepegawaian dengan Motivasi kerja.

Tabel 6.c Chi-Square Tests (Status kepegawaian-Evaluasi Kinerja)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
PearsonChi-Square	.393ª	3	0.942
Likelihood Ratio	0.400	3	0.940
N of Valid Cases	87		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.48.

Berdasar Tabel 6c. terlihat bahwa hubungan antara Status Kepegawaian dengan Evaluasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0.393 dengan prob. sign. 0.942 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara Status Kepegawaian dengan Evaluasi kerja.

**Tabel 6.d.** Chi-Square Tests (Status kepegawaian dan Kinerja)

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2.518ª	4	0.641
Likelihood Ratio	2.914	4	0.572
N of Valid Cases	87		

a. 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is.49.

Berdasar Tabel 6d. terlihat hubungan antara Status Kepegawaian dengan Kinerja menunjukkan nilai sebesar 2.518 dengan prob. sign. 0.641 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara Status Kepegawaian dengan Kinerja.

#### **PEMBAHASAN**

## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo. Hasil uji t, koefisien stres kerja sebesar - 0,299, signifikansi 0,002 < 0,05. Stres yang terjadi sebagian disebabkan masalah pribadi /masalah keluarga, yang lain karena Kantor Pajak mendisain pegawainya untuk bekerja efisien dan efektif namun tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahliannya, tugas diluar job deskripsinya dengan batas waktu pengerjaan bersamaan dengan tugas inti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [11]–[13], [23]yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Tidak sesuai dengan penelitian Septianto [24], dan Nilamsar dkk [10] yang menemukan bahwa stres berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukan koefisien sebesar 0,863 dengan signifikasi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Para pegawai bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya. Hal ini membuat kualitas kinerjanya makin baik serta unggul. Hasil penelitian ini sejalan dengan para peneliti terdahulu [16], [17], [19], [25]–[29] bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun tidak mendukung penelitian Changgriawan [30] yang mendapatkan hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan koefisien evaluasi kerja 0,348, signifikan. Evaluasi kerja merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan tugas karyawan apakah sesuai dengan standar kerja atau tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kerja sebagai dasar pemberian imbalan atau penghargaan pegawai dan untuk menjamin pencapaian sasaran, tujuan organisasi, dan untuk mengetahui terjadinya penyimpangan agar segera dapat diperbaiki. Hasil evaluasi kerja individu dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja, pengembangan pegawai, pemberian kompensasi, peningkat. Berdasarkan hasil penelitian ini, evaluasi kinerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo, pegawai memahami kesalahannya dan kemudian bersedia

memperbaiki sehingga diharapkan meningkatkan kualitas kinerja para pegawainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya:[21], [31], [32] yang menyatakan bahwa variabel evaluasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **SIMPULAN**

Stres Kerja, berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo. Sementara Motivasi Kerja, dan Evaluasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Daerah Kabupaten Kulon Progo.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wibowo., Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada., 2016.
- dan W. A. Rivai, Veithzal., Ramly Mansyur., Mutis, Thoby., [2] Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga, 3rd ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.
- [3] R. & A. K. Kreitner, Perilaku Organisasi. Jakarta: Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [4] P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [5] W. Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia. penerbit Erlangga Jakarta, 2012.
- [6] L. P. Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara., 2018.

- [7] S. P. & T. A. J. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat., 2015.
- [8] F. Luthans, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi., 2006.
- [9] G. & R. W. G. Moorhead, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat., 2013.
- [10] N. N. Nilamsar, Rahardjo; Kusdi, and I. Ruhana, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)," *J. Adm. Bisnis (JAB) Vol*, vol. 31, no. 1, pp. 9–15, 2016.
- [11] I. G. K. R. Dijaya, N. N. Suryani;, and S. R. Widyawati, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur Badung, Bali," *Univ. Mahasaraswati Denpasar*, vol. Volume 2, 2021.
- [12] M. M. Gantina and H. G. Ayuningtias, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang," *J. e-Proceeding Manag.*, vol. 8, no. 5, pp. 4710–4716, 2021.
- [13] N. W. Setyawati, N. A. Aryani, and E. P. Ningrum, "Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 3, no. 3, pp. 405–412, 2018, doi: 10.36226/jrmb.v3i3.158.
- [14] I. Subha and A. Shakil, "Impact Of Stress On Employee Productivity, Performance And Turnover; An Important Managerial Issue," *Int. Rev. Bus. Res. Pap.*, vol. 5, no. 4, pp. 468–477, 2009.
- [15] S. P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara., 2019.

- [16] B. I. B. Edy Rahardja, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)," Diponegoro J. Manag., vol. 7, no. 2, pp. 1-11, 2018.
- [17] K. Rahayu and E. Mulyani, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kapanewon Temon, Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta," Ef. J. Bisnis dan Ekon., vol. 12, no. 1, pp. 59–70, 2021.
- [18] T. M. Amabile, "Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace," Hum. Resour. Manag. Rev., vol. 3, no. 3, pp. 185-201, 1993, doi: 10.1016/1053-4822(93)90012-S.
- [19] Puji Haryanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Top and Top Apparel di Wonogiri," Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2017.
- [20] G. Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2019.
- [21] C. Kelatow, Adolfina, and I. Trang, "Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado," J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 4, no. 5, pp. 303–408, 2016.
- [22] Addini Khalis Lubis, "Pengaruh koordinasi, Kerja dan Pelatihan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Medan," Universitas Pancabudi Medan fakultas Sosial Sains, 2019.
- [23] S. dan W. I. M. Dewi, "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia," E-Jurnal Manaj. Unud, vol. 5, no. 12, pp. 7583–7606, 2016.

- [24] D. Septianto, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang," Universitas Diponegoro, 2010.
- [25] M. F. Salman Farisi, Juli Irnawati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Hum., vol. Vol. 4, No, 2020.
- [26] O. Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang," *Agora*, vol. 3, no. 2, pp. 187–195, 2015.
- [27] N. A. Rozalia, H. N. Utami, and I. Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 26, no. 2, pp. 1–8, 2015.
- [28] R. Sari, M. Muis, and N. Hamid, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar," J. Anal., vol. 1, no. 1, pp. 87–93, 2012.
- [29] S. Larasati and A. Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)," *J. Manaj. dan Organ*, vol. 5, no. 3, p. 200, 2016, doi: 10.29244/jmo.v5i3.12167.
- [30] G. S. Changgriawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production," *J. Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–7, 2017.
- [31] Y. Lubis, B. Hermanto, and E. Edison, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [32] I. H. Rani and M. Mayasari, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Modera," *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis,* vol. 3, no. 2, pp. 164–170, 2015.