

Pengaruh Stres Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan SLBN 1 (SLBN) Kota Pasuruan

Ikhwan Yunus¹, Nurul Akramiah², Dyajeng Puteri Woro Subagio³

¹Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail: ikhwanyunus04@gmail.com¹, nurul.aidan04@gmail.com², dyajengsubagio@gmail.com³

Abstrak

Kinerja karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan terkait kinerja para karyawan yang kurang maksimal yang disebabkan stress kerja dan kompetensi yang ada. yang tidak setimpal dengan kinerja yang dilakukan dan akibat kinerja yang melebihi batas waktu. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan. Populasi yang digunakan adalah karyawan SLBN1 Kota Pasuruan dengan metode sampling yaitu *probability*. Menggunakan rumus arikunto, dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Analisis yang digunakan adalah Uji Instrumen, Analisis Deskripsi, Uji Asumsi klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi Dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Stres Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan dengan nilai sig. 0,000<0,05. 2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan dengan nilai sig.0,001<0,05. 3) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan dengan nilai sig.0,000<0,05. 3) dengan nilai R Square 0.714 atau 71.4%.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Kompetensi, Kinerja karyawan*

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Nutricia.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Nutricia



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia yang termasuk ke dalam bidang pendidikan khususnya untuk mengajar anak berkebutuhan khusus. Karyawan sekolah luar biasa merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, karena pekerjaan ini harus menghadapi siswa yang memiliki karakteristik berbeda dengan siswa di sekolah reguler. Sampai saat ini, terdapat banyak kendala yang berkaitan dengan kondisi karyawan sekolah luar biasa yang masih belum sampai pada penyelesaian optimal.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di SLBN 1 Kota Pasuruan terkait kinerja para karyawan yang kurang maksimal yang disebabkan stress kerja dan kompetensi yang ada. yang tidak setimpal dengan kinerja yang dilakukan dan akibat kinerja yang melebihi batas waktu yang

ditentukan menyebabkan para karyawan mengalami stress kerja dan tekanan yang diberikan oleh siswa berkebutuhan khusus dan banyaknya permintaan yang diberikan oleh pimpinan. Maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang ada di SLBN 1 Kota Pasuruan. Dari permasalahan diatas maka peneliti ingin meneliti permasalahan yang di alami di SLBN 1 Kota Pasuruan. dengan judul "Pengaruh stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan".

Tinjauan pustaka

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Affandi 2018).

Affandi (2018) kinerja dapat iukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kuantitas kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
- c. Efisiensi Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja, taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .
- e. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

b. Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins et al., 2015).

Robbins et al., (2015) indikator stres kerja adalah:

- a. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu
- b. Sikap pimpinan adalah perilaku seorang pemimpin kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

- c. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kerja.
- d. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat karyawan bekerja.
- e. Suatu Pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam suatu perusahaan atau organisasi.

c. Kompetensi

Menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja (Babuta & Rahmat, 2019).

Babuta & Rahmat, (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja SLBN 1 (SLBN) Kota Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu karyawan SLBN 1 Kota pasuruan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik probability sampling dengan penarikan sampel menggunakan rumus sensus jenuh sebanyak 34 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji F dan uji T.

Hasil dan pembahasan

Instrument penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur *valid* atau tidaknya suatu kuisioner. Syarat minimum untuk dianggap suatu intrumen valid yaitu nilai indeks memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana R_{tabel} diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n - 2$ dengan signifikansi 5 % (0,05), dan n merupakan jumlah sampel.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 reponden sehingga didapat R_{tabel} 0,286. Hasil penelitian ini dapat diliat dari tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}
Stres Kerja (X ₁)	0,598	0.338	Valid
	0,625	0.338	Valid
	0,769	0.338	Valid
	0,796	0.338	Valid
	0,820	0.338	Valid
Kompetensi (X ₂)	0,822	0.338	Valid
	0,843	0.338	Valid
	0,896	0.338	Valid
	0,801	0.338	Valid
	0,779	0.338	Valid
Kinerja (Y)	0,728	0.338	Valid
	0,805	0.338	Valid
	0,777	0.338	Valid
	0,879	0.338	Valid
	0,859	0.338	Valid
	0,867	0.338	Valid
	0,846	0.338	Valid
	0,871	0.338	Valid
0,816	0.338	Valid	

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada kusioner dinyatakan valid atau layak untuk menjelaskan indikator yang sedang diteliti, karena memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS dan setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (x1)	0,775	Reliabel
2	Kompetensi (x2)	0,885	Reliabel
3	kinerja (y)	0,942	Reliabel

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Pada tabel 6 diatas dapat diketahui hasil uji reabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai Alpha yang cukup besar diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisisioner dapat dikatakan realibel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang realibel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji One-Sample Kolmoogrof-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Monte Carlo Sig. (2 tailed)	0.170	Residual berdistribusi normal

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 16, menunjukkan nilai sig 0,170 > 0,05 maka dikatakan normal yang artinya model regresi variabel stres kerja (X_1) kompetensi (X_2) dan kinerja (Y) mempunyai distribusi data normal sehingga mampu meningkatkan objektivitas penilaian dan meminimalis bias sampel terhadap populasi.

b. Uji Multikoleniaritas

Hasil Uji Multikoleniaritas

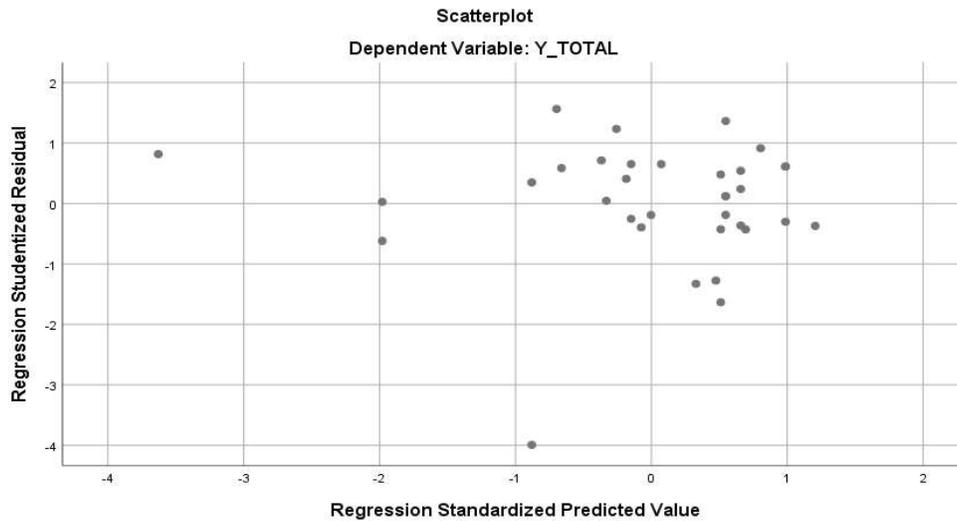
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja (X_1)	0.990	1.010	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Kompetensi (X_2)	0.990	1.010	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 17 dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) sama sama memiliki nilai *tolerance value* sebesar 0,990 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,010 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) tidak terjadi multikoleniaritas dalam mempengaruhi kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Scatterplot



Berdasarkan gambar bahwa ZPRED dan SRESID menunjukkan penyebaran titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak untuk mempresiksi stres kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y).

d. Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from linerity		Keterangan
	sig.	Alpha	
Hubungan Stres Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y)	0.387	0.05	Linier
Hubungan Kompetensi (X_2) dengan Kinerja (Y)	0.514	0.05	Linier

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 18 dapat dilihat bahwa nili signifikansi pada deviation from linearity variabel stres kerja (X_1) yaitu $0,387 > 0,05$ dan pada variabel kompetensi (X_2) yaitu $0,514 > 0,05$ yang membuktikan bahwa hubungan stres kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan kinerja (Y) adalah linier.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficient		Pengaruh
		B	Std. Error	
Stres Kerja (X ₁)	Kinerja (Y)	0.991	0.279	Positif
Kompetensi (X ₂)		1.786	0.203	Positif
Constant: Unstandardized Coefficient (B= -21.680 ; Std Error = 7.825)				

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji linier berganda pada tabel 19, maka dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = -21.680 + 0,991 X_1 + 1.786 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta mempunyai skor negatif yaitu -21.680 atau menunjukkan dampak searah variabel independen terhadap variabel terikat. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel stres kerja X₁ dan komepetensi X₂ mempunyai skor 0% atau tidak terdapat perubahan sehingga skor kinerja yaitu -21.680.
- Variabel stres kerja (X₁) mempunyai skor positif yaitu 0.991. hal tersebut menunjukkan bahwasannya stres kerja jika naik 1% menjadikan kinerja karyawan mengalami kenaikan hingga 0.991 atau 0.99% jika variabel bebas yang lainnya bersifat tetap.
- Variabel kompetensi (X₂) mempunyai skor positif 1.786. hal tersebut menjelaskan bahwa kompetensi jika naik 1% menjadikan kinerja mengalami kenaikan hingga 1.786 atau 1.78% jika variabel bebas lainnya bersifat tetap. menunjukkan jika stres kerja mengalami kenaikan 1% maka akan naik.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Variabel Independen	Variabel Dependen	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	Kinerja (Y)	42.256	3.29	0.000	Hipotesis Diterima
Kompetensi (X ₂)					

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 21 diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel independen yaitu stress kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi dan perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% (0,05) yaitu $F_{tabel} = (df_1;df_2)$ atau $(k;n-k) = (2;31) = 3,29$ dengan nilai $sig.0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} yaitu $42.256 > 3,29$, artinya H_1 diterima atau stress kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Hasil Uji T (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Variabel Independen	Variabel Dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	Kinerja (Y)	3.547	2.040	0.001	Hipotesis Diterima
Kompetensi (X_2)		8.795	2.040	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 22 diatas menunjukkan bahwa hasil uji pada masing masing variabel (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi t_{tabel} yaitu $(\alpha/2;n-k-1) (0,05/2;34-2-1) = 2.040$

Hasil nilai dari variabel stress kerja (X_1) yaitu $sig.0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,547 > 2.040$, artinya H_2 diterima atau variabel stress kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil nilai dari variabel kompetensi (X_2) yaitu $sig. 0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,795 > 2.040$, artinya H_3 diterima atau variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R Adjusted)

Hasil Koefisien Determinasi (R Adjusted)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R adjusted
Stres Kerja (X_1)	Kinerja (Y)	0.714
Kompetensi (X_2)		

Sumber data:diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 20 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi sebesar 0.714. Sehingga nilai adjusted *R-square* dikategorikan moderat menuju kuat (Hair et al, 2018), artinya kedua variabel independent memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dengan nilai 0.714 atau 71.4%. sedangkan sisanya adalah 28.6%. Yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Stres kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42.256 > 3,29$, dan nilai sig. $0,00 < 0,05$, artinya hipotesis pertama yaitu H_1 diterima. Hasil koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa stres kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,714 atau 71% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya sebesar 29%. Variabel stres kerja memiliki nilai rata rata sebesar 4,28 dan nilai rata rata terbesar indikator peralatan kerja sebesar 4,58 karyawan merasa peralatan kerja ada di SLBN 1 Kota Pasuruan kurang menunjang. Variabel kompetensi memiliki nilai rata rata sebesar 4,17 dengan nilai rata rata terbesar indikator keterampilan sebesar 4,26 yang menyatakan apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik maka memiliki keterampilan dalam bekerja. Variabel kinerja memiliki nilai rata rata sebesar 4,16 dan nilai rata rata terbesar indikator kuantitas kerja sebesar 4,41 yang menyatakan karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan memenuhi kuantitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa nilai rata rata indikator dari variabel bebas (stres kerja dan kompetensi) dan variabel terikat (kinerja) didominasi pada variabel kompetensi dengan indikator yaitu sikap pimpinan dengan nilai rata rata 4,41 yang menyatakan keterampilan sangat mempengaruhi kinerja SLBN1 Kota Pasuruan. Stres kerja merupakan tindakan negatif dari seorang yang mengalami tekanan berlebihan yang diberikan kepadanya akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampaui banyak (Asih., 2018). Karyawan mengalami stres karena sikap pimpinan yang sering memberi tugas pokok diluar dari jam kerja. Kompetensi kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan serta yang dimiliki individu dengan efektifitas (Tjahyanti & Chairunnisa. 2020). Artinya karyawan dengan kompetensi yang baik maka memiliki keterampilan bekerja yang sangat baik peralatan yang menunjang dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stres kerja yang ditimbulkan oleh beban kerja yang berlebihan, dengan sikap pimpinan yang kurang baik dapat menimbulkan stres kerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wachid Hasyim (2021) yang berjudul Pengaruh kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT busana utama textile, yang menyatakan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan dan positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,547 > 2,040$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$, artinya hipotesis kedua yaitu H_2 diterima yang artinya stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif mempengaruhi kinerja. (Pakpahan., 2020) mengartikan stres kerja sebagai fenomena psikologis yang diakibatkan oleh tekanan maupun tuntutan fisik yang dihadapi oleh para karyawan, hal ini menimbulkan perasaan tegang, gejala emosi, meningkatnya kecemasan, dan berkurangnya kepuasan kerja dalam bekerja. Artinya bahwa karyawan merasakan stres kerja karena peralatan kerja yang belum menunjang dan karyawan merasa beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai jobdesk yang diberikan oleh pimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan SLBN1 Kota Pasuruan. hal ini ditunjukkan adanya senioritas dalam setiap jobdesk yang diberikan atasan kepada bawahan yang mengakibatkan beban kerja bertambah yang menimbulkan stres kerja para karyawan, peralatan kerja yang kurang menunjang mengakibatkan stres kerja seperti kurang lengkap peralatan untuk mengajar para siswa yang memiliki ketunaan berbeda-beda di SLBN 1 Kota Pasuruan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wartono,2017) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan atau positif stres kerja terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy (2021) menunjukkan terdapat signifikansi stres kerja terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,795 > 2,040$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya hipotesis H_3 diterima atau variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik (Sutrisno, 2019). Kurangnya keterampilan seorang karyawan dan pengetahuan dalam kompetensi mengenai jobdesk pekerjaan dan sifat seorang karyawan dapat dilihat dari sifat pengendalian dirinya dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan dengan lulusan S1 yang tidak linier dengan jobdesk pekerjaan yang ada di SLBN 1 Kota Pasuruan hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan dengan umur rata-rata 20-35 tahun dengan lulusan sarjana S1 yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada di SLBN 1 Kota Pasuruan.

. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Andri Prayogi, 2019) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan atau positif kompetensi terhadap kinerja. Selain itu. (Hasrudy Tanjung, 2019) menunjukkan terdapat signifikansi kompetensi terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama pada uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kompetensi secara Bersama sama berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan. Ini menunjukkan karyawan dengan kompetensi yang baik maka memiliki keterampilan bekerja yang sangat baik dan peralatan yang menunjang dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stres kerja yang ditimbulkan oleh beban kerja yang berlebihan, dengan sikap pimpinan yang kurang baik dapat menimbulkan stres kerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua pada uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif mempengaruhi kinerja artinya bahwa karyawan merasakan stres kerja karena peralatan kerja yang belum menunjang dan merasa beban kerja yang diberikan karyawan berlebihan karena sikap pimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan SLBN1 Kota Pasuruan. Dalam pembahasan stres kerja bahwa untuk karir bahwa tidak semua karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan dapat menunjang karir kedepannya, dikarenakan sebagian karyawan sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dari fenomena beban kerja yang ada di SLBN 1 Kota Pasuruan tentang beban kerja bahwa karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan dikarenakan banyaknya tuntutan yang di pengaruhi oleh sikap pimpinan.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga pada hasil hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja yang artinya kurangnya keterampilan seorang karyawan dan pengetahuan dalam kompetensi mengenai jobdesk pekerjaan dan sifat seorang karyawan dapat dilihat dari sifat pengendalian dirinya dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi SLBN 1 Kota Pasuruan
 - a. Melihat dari penjelasan stres kerja, diharapkan bagi Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Kota Pasuruan yaitu dapat memberikan peralatan yang menunjang dan meringankan beban

kerja karyawan, dan untuk pimpinan agar lebih mendengarkan apa yang di keluhkan oleh karyawan Sekolah Luar Biasa Negeri Kota Pasuruan.

- b. Mengacu pada kompetensi, diharapkan Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Kota Pasuruan dapat memberikan pelatihan agar meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dan juga dapat mengetahui wawasan bagaimana cara untuk pengendalian diri dalam bekerja sebagai karyawan yang baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama, disarankan untuk memasukan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dan sebagainya. Sehingga akan memberikan informasi dan hasil informasi yang beragam terkait faktor apa yang mempengaruhi kinerja khususnya di sekolah luar biasa.

DAFTAR PUSAKA

- An Herliani, A., & Wahyudin, D. (2018). Pemetaan kompetensi teknologi informasi dan komunikasi (TIK) guru pada dimensi pedagogik. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 11(2), 134–148.
- Andri, G. (2016). Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta: Array. *JBIMA (Jurnal Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 61–71.
- Babuta, A. I., & Rahmat, A. (2019). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis dengan Teknik Kelompok. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–28.
- Hamdiyah, H., Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Mumayyizah, M., & Supardi, S. (2016). Implementasi Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Jaya Prawira Implementation of Motivation and Training against Teacher Performance in SMK Taruna Jaya Prawira. *Jurnal Magister*, 3(9).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian dalam pengelolaan SDM perusahaan*.
- Rahmatullah, M. (2016a). Kemampuan mengajar guru dalam meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa. *Tanzhim*, 1(02), 119–126.
- Riyanti, A., & Edison, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 56–71.