



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KEPALA DESA SE-KABUPATEN JEMBER DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*The influence of workload and work stress on head of village's performance in
jember district with job satisfaction as intervening variable*

TESIS

Oleh :

**ADE KARINA
NIM. 140820101006**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KEPALA DESA SE-KABUPATEN JEMBER DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*The influence of workload and work stress on head of village's performance in
jember district with job satisfaction as intervening variable*

TESIS

**Diajukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember**

Oleh :

**ADE KARINA
NIM : 140820101006**

Dosen Pembimbing Utama
Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.
Nip. 196903291993032001

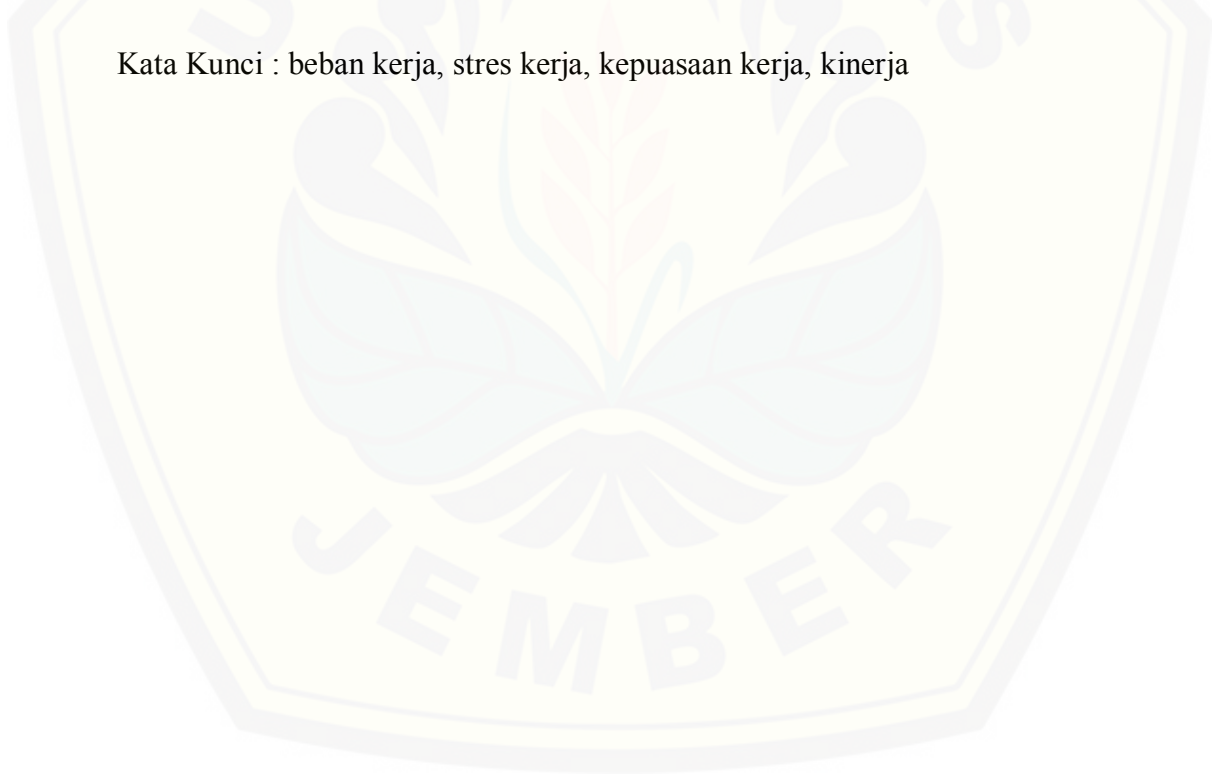
Dosen Pembimbing Anggota
Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si
Nip. 197405022000032001

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Kepala Desa di Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Kepala Desa di Kabupaten Jember. Ada 226 populasi Kepala Desa di Kabupaten Jember dan 145 orang menjadi responden dari penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. AMOS 20 digunakan untuk menganalisis data yang menggunakan SEM. Dari konstruk model hubungan dari keempatvariabel menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ketika beban kerja dan stres kerja meningkat akan menurunkan kepuasan kerja Kepala Desa dan sebaliknya. Beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja Kepala Desa di Kabupaten Jember

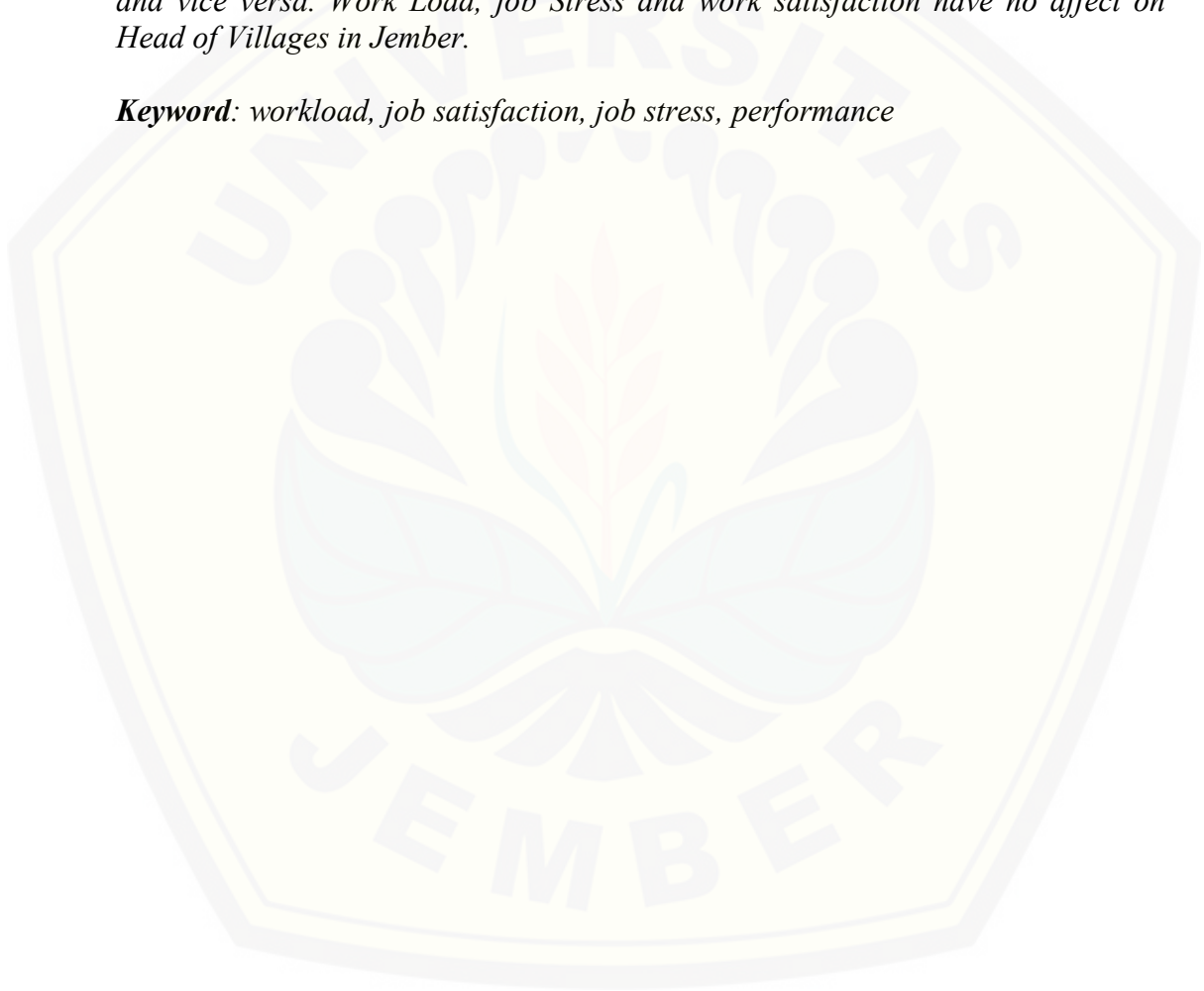
Kata Kunci : beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of work load and stress towards job satisfaction and Head of Village's performance. to examine the influence job satisfaction towards Head of Village's performance. The population of this study is the Head of Village in Jember . There are 226 Head of Village in population and the number of sample were 145 respondents. Data were collected by a questionnaire survey and interview tool . To analyze the structural equation model, the study uses AMOS 7. The model of relationship between the four variables studied shown that the workload and stres negatively affect job satisfaction, when the workload and stress increase, job satisfaction decreases, and vice versa. Work Load, job Stress and work satisfaction have no affect on Head of Villages in Jember.

Keyword: *workload, job satisfaction, job stress, performance*



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ade Karina

NIM : 140820101006

Judul Tesis : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA DESA SE-KABUPATEN JEMBER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, Tesis yang saya tulis ini adalah asli hasil karya sendiri bukan hasil menjiplak atau plagiat dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun.

Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, apabila ternyata saya terbukti melakukan pelanggaran akademik tersebut di atas, saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan Lembaga dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jember, Juni 2016

Yang membuat pernyataan,

ADE KARINA

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

Tesis ini disetujui
Tanggal : **21 Juni 2016**

Oleh :
Pembimbing Utama

Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D
NIP. 196903291993032001

Pembimbing Anggota

Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si
NIP.197405022000032001

Mengetahui
Universitas Jember Pascasarjana
Program Magister Manajemen

Ketua Program Studi

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002

HALAMAN PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KEPALA DESA SE-KABUPATEN JEMBER DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*The influence of workload and work stress on head of village's performance in
jember district with job satisfaction as intervening variable*

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ADE KARINA, S.IP
NIM : 140820101006
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal :

24 Juni 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister Manajemen pada program studi S-2 Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Ketua Penguji : Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002
Ketua Penguji : Prof. Dr. Murdijanto Purbangkoro, SU
NIP. 196004131986031002
Anggota II : Dr. Siti Komariyah S.E, M.M.
NIP. 197106102001122002

Foto
4 x 6

Mengetahui / Menyetujui
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Moehammad. Fathorrazi, S.E., M.Si.
NIP. 196306141990021001



PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA DESA SE-KABUPATEN JEMBER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

The influence of workload and work stress on head of village's performance in jember district with job satisfaction as intervening variable

Kami menyatakan bahwa kami telah membaca tesis yang dipersiapkan oleh **Ade Karina, S.IP** ini, dan bahwa dalam pendapat kami, cukup memuaskan dalam cakupan dan kualitas sebagai suatu tesis untuk memperoleh gelar **Magister Manajemen** dalam bidang **Manajemen Sumber Daya Manusia**.

Telah dipertahankan didepan tim pembimbing/Penguji pada tanggal : **24 Juni 2016**

Susunan Tim pembimbing/Penguji:
Ketua,

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002

Anggota I,

Anggota II,

Prof. Dr. Murdijanto Purbangoro, SU
NIP. 194311291970081001

Dr. Siti Komariyah S.E, M.M.
NIP. 197106102001122002

Mengetahui/ Menyetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 196004131986031002

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA DESA SE-KABUPATEN JEMBER DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**. sesuai dengan yang direncanakan.

Penulisan Tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya berkat adanya bimbingan, dorongan serta limpahan semangat baik moril maupun materil yang tak ternilai harganya dari berbagai pihak.

Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih dan rasa hormat kepada Bapak Dedy Darmin dan Ibu Trisnaningsih selaku orang tua serta adik-adik Alief Fiano, Rindi Antika dan Keysia Maya yang tidak pernah putus memberikan kasih sayang, do'a, restu, semangat dan dukungan yang tak terhingga. Penulis persembahkan karya ini sebagai wujud penghargaan bagi mereka selaku orang tua yang selalu ikhlas memberikan semangat dan kasih sayangnya hingga diraihnya keberhasilan bagi penulis. Sungguh segala kebaikan itu takkan pernah dapat dibalas dengan apapun. Memiliki kalian adalah hal yang paling berharga yang takkan pernah bisa ditukar dengan apapun

Selain itu pada kesempatan ini, dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Jember beserta seluruh staf pengelola yang telah banyak memberi bantuan dan dukungan selama masa pendidikan sampai selesai.
2. Ibu Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing

Anggota yang selalu memberi masukan dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini;

3. Teman – teman fakultas ekonomi angkatan tahun 2014, yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
4. Serta pihak-pihak lain yang ikut serta dalam penyelesaian skripsi ini, yang tak sempat penulis sebutkan.

Semoga Allah SWT berkenan melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran demi kesempurnaan Tesis ini. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juni 2016

Penulis

ADE KARINA

Motto :

*"Don't Dispair and Never Lose Hope,
cause Allah is always by your self"*

Entah akan berkarir atau menjadi ibu rumah tangga, seorang wanita wajib berpendidikan tinggi karena mereka akan menjadi seorang ibu. Ibu-ibu yg cerdas akan melahirkan anak-anak yg cerdas."

- Dian Sastrowardoyo -



PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

Seiring dengan sembah sujudku kepada-Nya, kupersembahkan karya sederhana ini dengan segenap ketulusan hati kepada:

*Ibunda (Trisnaningsih) dan Ayahanda (Dedy Darmin),
Beliau yang dengan penuh kasih sayang senantiasa menuntun, memompa semangat, dan mendo'akanku dalam setiap sujudnya.*

*Adik-adiku (fian, Rindi dan Keysia),
semoga bisa menjadi penyemangat untuk bisa lebih baik*

Saudara – saudaraku yang memberikan dukungan moril serta spiritual dalam

dan

Almamater Kebanggaanku Universitas Negeri Jember

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Halaman Motto	v
Persembahan	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar	x
Daftar Grafik	xi
Daftar Lampiran	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1. Tujuan Penelitian	10
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	11
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoretis	12
2.1.1. Manajemen	12
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3. Beban Kerja	13
2.1.4 Stres Kerja	17
2.1.5 Kepuasan Kerja	19
2.1.6 Konsep Kinerja	21
2.2. Kajian Empiris	25
 BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1. Kerangka Konseptual.....	29

3.2.	Hipotesis.....	30
3.2.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Desa	30
3.2.2	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Desa	31
3.2.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa	31
3.2.4	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja Kepala Desa	32
3.2.5	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Kepala Desa	32
 BAB IV. METODELOGI		
4.1.	Rancangan Penelitian.....	34
4.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
4.2.1.	Populasi.	34
4.2.2.	Sampel.	34
4.3.	Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	36
4.4.	Variabel Penelitian.....	39
4.4.1	Variabel Independen.....	39
4.4.2	Variabel Intervening.....	40
4.4.3	Variabel Dependen.....	40
4.5.	Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.	42
4.5.1.	Analisis Statistif Deskriptif.....	43
4.5.2.	Analisis Statistik Inferensial: SEM.	43
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	52
5.1.1	Aspek Geografi dan Demografi	52
5.1.2	Struktur Organisasi Pemerintah Desa	54
5.2	Karakteristik Responden	58
5.3	Analisis Data	59
5.3.1	Analisis Statistik Deskriptif	59
5.3.2	Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	65
5.4	Pengujian Hipotesis	66
5.5	Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis	69

5.5.1	Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Desa	69
5.5.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kepala Desa	70
5.5.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa.....	71
5.5.4	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa	72
5.5.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Desa .	73
5.6	Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	76
6.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kepala Desa Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
	Formal	4
Tabel 1.2	Penghasilan Tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa	7
Tabel 1.3	Jumlah Desa Yang Tidak Memenuhi Serapan Anggaran APBDes Yang Berasal Dari APBD dan APBN	8
Tabel 1.4	Permasalahan Desa	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1	Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Pendidikan	35
Tabel 4.2	Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 4.3	Krteria <i>Goodness of Fit</i>	49
Tabel 5.1	Nama Kecamatan dan Jumlah Desa/Kelurahan	53
Tabel 5.2	Jumlah Responden	58
Tabel 5.3	Dasar Intrepretasi Indikator dan Variabel Penelitian	59
Tabel 5.4	Jawaban Responden Pada Variabel Beban Kerja	59
Tabel 5.5	Jawaban Responden Pada Variabel Stress Kerja	60
Tabel 5.6	Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 5.7	Tabel Penghasilan Tetap Kepala	63
Tabel 5.8	Jawaban Responden Kinerja Kepala Desa	63
Tabel 5.9	Goodness of Fit	66

Tabel 5.10	<i>Regression Weights</i>	66
Tabel 5.11	Kesimpulan Hipotesis	67
Tabel 5.12	Penghasilan Tetap Kepala Desa, Jumlah Permasalahan dan Jumlah Desa yang tidak bisa memenuhi Serapan Anggaran	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Antara Hasil dan Kinerja Pegawai	23
Gambar 3.2	Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1	Diagram Jalur Untuk SEM Berdasarkan Variabel Penelitian	45
Gambar 4.2	Model SEM Berdasarkan Variabel Penelitian	46
Gambar 5.1	Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa	54
Gambar 4.2	Rekapitulasi Persentase Variabel Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kepala Desa Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69

DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1	Rekapitulasi Persentase Variabel Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kepala Desa Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
------------	---	----



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang didukung dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang Bersumber dari APBN, telah memberikan pondasi dasar terkait dengan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika.

Undang - Undang Desa dilaksanakan dalam kerangka pelaksanaan Otonomi Daerah, yaitu hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom / otonomi desa untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang menjadi bagian tak terpisahkan dari proses pembelajaran dan penguatan praktik demokrasi ditingkat lokal.

Pelaksanaan penguatan pelaksanaan Undang - Undang Desa menjadi sarana bagi proses/upaya secara sadar dan terencana untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat agar dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Sejumlah peluang, hambatan dan tantangan dapat disajikan dari telaahan terhadap Undang - Undang Desa dan Peraturan turunannya. Hal-hal berikut ini bisa dilihat sebagai peluang. *Pertama*, pengakuan eksistensi Desa Adat di samping Desa yang bercorak dinas/nasional. Pengakuan ini berdampak pada penghargaan akan keberagaman pengaturan desa pada umumnya dengan Desa Adat. *Kedua*, perluasan sumber kewenangan desa, yang mencakup sejumlah kewenangan, diantaranya: kewenangan berdasarkan hak asal usul; kewenangan lokal berskala desa; kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah

Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. *Ketiga*, penataan desa yang mencakup: pembentukan, penghapusan, penggabungan, perubahan status, dan penetapan desa. *Keempat*, pembentukan produk hukum desa, baik berupa Peraturan Desa (Perdes), Peraturan Kepala Desa (Kades), dan Peraturan Bersama Kades. *Kelima*, perluasan sumber dana desa yang terdiri atas: Pendapatan Asli Desa, Dana Desa, Alokasi Dana Desa, Bagian Hasil PDRD, Bantuan Keuangan Provinsi dan Kabupaten/Kota, hibah atau sumbangan, lain-lain yang sah. *Keenam*, pendirian Badan Usaha Milik Desa, yang diarahkan untuk pengembangan usaha, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, dan pemberian bantuan untuk masyarakat miskin melalui hibah, bantuan sosial, dan kegiatan dana bergulir yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa. *Terakhir*, suatu tantangan akan terjadi dalam hal hubungan maupun program kerjasama desa dan rencana investasi desa.

(**Pietsau Amafnini**:<https://sancapapuaana.wordpress.com/2015/05/29/jalan-tikus-menuju-desa-otonom-menemukanali-peluang-dan-tantangan-dalam-pelaksanaan-Undang-Undang-desa-bagian-2/> ; diakses pada hari Minggu, 24 Januari 2016)

Sekilas memandang jauh ke ranah peluang, hambatan dan tantangan di atas, pertanyaannya adalah seperti apa mental Pemerintah Desa, baik untuk memimpin maupun untuk dipimpin. Sebab semangat untuk mewujudkan pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat yang meminimalisir tingkat kesenjangan sosial dan ekonomi pedesaan itu bukanlah harapan otomatis pada Undang - Undang Desa tersebut.

Sejumlah peluang dari Undang - Undang Desa tidak dengan sendirinya menjadikan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan Desa berjalan mulus, karena pada tataran implementasi akan dihadapkan dengan sejumlah hambatan, baik dari luar desa maupun internal desa dan salah satunya adalah kemampuan sumber daya manusia (SDM) aparatur baik Pemerintah Desa maupun Badan Perwakilan Desa (BPD) terkait perencanaan pembangunan, pengelolaan anggaran, manajemen pemerintahan, pengadaan barang dan jasa. Lebih dari itu, adakah sikap kerjasama yang baik antara perangkat Pemerintah Desa atau tidak; adakah kerjasama yang baik antara penyelenggara Pemerintahan Desa dengan masyarakatnya atau tidak; adakah pengakuan sepenuhnya dari Pemerintah Daerah kabupaten/kota terhadap eksistensi Pemerintahan Desa atau tidak.

Secara administratif Kabupaten Jember terbagi menjadi 31 kecamatan dengan jumlah desa sebanyak 226 desa dan 22 kelurahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2015 '*Kepala Desa atau sebutan lain adalah pejabat Pemerintah Desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga Desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah*'

Kepala Desa adalah Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa, demikian yang disebut dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Jadi, Kepala Desa adalah penyelenggara Pemerintahan Desa. Adapun tugas kepala desa disebut dalam pasal 26 ayat (1) Undang – Undang Desa yaitu menyelenggarakan pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, sesuai dengan Undang - Undang Desa tersebut Kepala Desa berwenang:

- a. memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
- b. mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa;
- c. memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
- d. menetapkan Peraturan Desa;
- e. menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
- f. membina kehidupan masyarakat Desa;
- g. membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
- h. membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa;
- i. mengembangkan sumber pendapatan Desa;
- j. mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
- k. mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa;
- l. memanfaatkan teknologi tepat guna;
- m. mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif;
- n. mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- o. melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. “

Sumber : Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Lebih lanjut dikatakan pula dalam penjelasan umum bahwa Kepala Desa mempunyai peran penting dalam kedudukannya sebagai kepanjangan tangan negara yang dekat dengan masyarakat dan sebagai pemimpin masyarakat.

Bertambahnya pengalaman kerja seorang Kepala Desa, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdianya. Dengan demikian akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Kepala Desa. Pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbaharui. Apabila sebuah instansi pemerintah menginginkan membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan dinamika birokrasi serta tuntutan reformasi pemerintahan maka salah satu yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan Pegawai tersebut.

Persyaratan untuk menjadi Kepala Desa yang dituangkan dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dalam pasal 33 huruf d berbunyi *‘berpendidikan paling rendah tamat sekolah menengah pertama atau sederajat’*. Semakin tinggi *background* pendidikan seorang Kepala Desa, maka semakin baik pula seorang Kepala Desa untuk beradaptasi dengan dinamika birokrasi serta tuntutan reformasi pemerintahan, dan sebaliknya.

Tabel 1.1 Jumlah Kepala Desa berdasarkan tingkat pendidikan formal

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SMP	62	27
2	SMA	118	53
3	Sarjana	46	20
Total		226	100

Sumber : Data Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Kabupaten Jember Tahun 2016

Menurut Menpan (dalam Dhini , 1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Meskipun tugas pokok dan fungsi Kepala Desa telah disebutkan di dalam peraturan perundang-undangan, namun pada tataran implementasinya, tugas kepala desa tidak terikat oleh ruang dan waktu. Seorang Kepala Desa tidak hanya berdiam diri di kantor tetapi bertanggung jawab secara moral kepada seluruh aktivitas yang terjadi di tengah masyarakatnya 24 jam sehari, mulai dari kelahiran bertambahnya seorang penduduk, hingga kematian warganya.

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir sebelum terbitnya Undang – Undang Desa, berdasarkan kegiatan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Kabupaten Jember ditemukan permasalahan yang sama disetiap tahunnya. Instruksi Bupati mengamanatkan jam kerja pada seluruh SKPD di Kabupaten Jember mulai dari pukul 07.00 wib s/d 15.00 wib. Namun pada faktanya, kantor desa masih terlihat sepi pada pukul 07.00 wib dan sudah kosong sebelum pukul 15.00 wib. Kasus lain yang dapat dicermati adalah kegiatan apel pagi yang seharusnya dilaksanakan sebelum bekerja, tetapi hampir semua desa belum melaksanakannya.

Berdasarkan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa Kepala Desa sedang mengalami stress kerja. Hal tersebut dilatarbelakangi dengan pendapat yang diungkapkan oleh Morgan & King (1986:321) bahwa stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Hal tersebut dibuktikan dengan fenomena bahwa Kepala Desa beserta perangkatnya lebih memilih untuk berada di luar Kantor.

Menurut Council (2003) penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab organisasi dan penyebab individu itu sendiri. Stres kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan,

frustasi, lingkungan keluarga, Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja (Putu, 2015)

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang Kepala Desa untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya secara tidak langsung akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami Kepala Desa, dan stres kerja tersebut tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh Kepala Desa ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Robbin terjemahan n Molan (2006;806) mengemukakan bahwa dampak stress pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Kepuasan kerja sangatlah penting, sebab karyawan dalam sebuah organisasi dalam hal ini Kepala Desa dalam menyelenggarakan pemerintahan desa merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan:2015)

Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Jember dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja para Kepala Desa dan Perangkat Desa dalam menyelenggarakan Pemerintahan Desa adalah dengan memberikan kompensasi yang berupa Penghasilan tetap. Penghasilan Tetap adalah penghasilan yang sah yang diterima setiap bulannya oleh Kepala Desa beserta Perangkat Desa. Penghasilan tetap bersumber dari anggaran Alokasi Dana Desa.

Tabel 1.2 Penghasilan Tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa

Tahun	Jumlah Besaran (Rp)		Keterangan
	Kepala Desa	Perangkat Desa	
2011	1.200.000	850.000	Perbup No 11 Tahun 2011
2012	1.270.000	920.000	Perbup No 10 Tahun 2012
2013	1.441.950	1.091.950	Perbup No 12 Tahun 2013
2014	1.620.000	1.270.000	Perbup No 17 Tahun 2014
2015	2.500.000	1.500.000	Perbup No 13 Tahun 2015

Sumber : Kumpulan Peraturan Bupati Jember tentang Pedoman Pelaksanaan Bantuan Keuangan Pada Bagian Pemerintahan Desa Tahun 2011 -2015

Sesuai data tabel jumlah besaran penghasilan tetap, Tahun 2015 terdapat kenaikan gaji yang signifikan dari tahun sebelumnya. Hal tersebut merupakan salah satu konsekuensi logis terhadap implementasi Undang – Undang Desa yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang diemban oleh Kepala Desa dirasa semakin berat.

Perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja yang merupakan bagian dari implementasi dari Undang-undang Desa dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan bagi Kepala Desa beserta Perangkat Desa yang bersangkutan. Jika Kepala Desa sebagai individu dan pimpinan tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, maka dapat dipresepsikan hal ini sebagai tekanan yang akan mengancam dirinya.

Tabel 1.3 Jumlah desa yang tidak memenuhi serapan anggaran APBDes yang berasal dari APBD dan APBN

No	Tahun	Jumlah	%
1	2011	0	0
2	2012	1	0.4
3	2013	53	23.5
4	2014	120	53.1
5	2015	0	0

Sumber : Data Bagian Pemerintahan Desa Setkab Jember tahun 2011 - 2015

Salah satu indikator penilaian dari kinerja Kepala Desa adalah dari serapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa pada setiap tahun anggarannya. Tabel 1.2 merupakan cerminan kinerja Kepala Desa yang dilihat dari indikator kuantitas. Pada Tahun 2014 ketika undang-undang tentang desa diterbitkan, jumlah desa yang tidak dapat menyerap anggaran lebih dari setengah jumlah desa di Kabupaten Jember yaitu 120 (seratus dua puluh) dari 226 (dua ratus dua puluh enam) desa. sedangkan pada Tahun 2015 seluruh desa dapat menyerap Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa.

Jumlah serapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa diatas menjelaskan ketika Pemerintah Desa tidak dapat menyerap Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa secara maksimal atau 100% (seratus persen) hal tersebut menunjukkan jika Pemerintah Desa tidak dapat menyelenggarakan pemerintahan secara maksimal sesuai dengan dokumen perencanaan desa. Semakin banyak Desa yang tidak dapat menyerap APBDes di setiap tahun anggaran, hal tersebut akan berdampak pada penyelenggaraan pemerintahan dan Pembangunan Daerah yang kurang maksimal.

Indikator lain yang dapat dijadikan tolok ukur dari kualitas kinerja Kepala Desa adalah dengan melihat jumlah permasalahan yang dialami desa secara keseluruhan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.4 Permasalahan Desa

No	Tahun	Jumlah
1	2011	19
2	2012	16
3	2013	21
4	2014	35
5	2015	23

Sumber : Data Bagian Pemerintahan Desa Setkab Jember tahun 2011 - 2015

Tabel diatas menunjukkan jumlah permasalahan di desa yang dihimpun dari surat masuk yang dikirim oleh lembaga yudikatif maupun inspektorat yang ditujukan kepada SKPD Bagian Pemerintah Desa Setkab Jember terkait permasalahan hukum yang dialami dengan Kepala Desa serta Perangkat Desa. Dari tabel tersebut juga dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dialami pemerintah desa semakin bertambah setiap tahunnya. Pada tahun 2014 setelah diterbitkannya undang-undang tentang Desa, jumlah Kepala desa dan Perangkat Desa yang tersandung permasalahan hukum semakin meningkat lebih dari 50% dari tahun sebelumnya. Permasalahan tersebut secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kualitas kinerja dari Kepala Desa khususnya serta penyelenggaraan pemerintahan desa.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan diatas, serta konsekuensi logis dengan terbitnya Undang-undang Desa yang baru, akan menambah beban kerja para Kepala Desa. Penambahan beban kerja tersebut akan simultan dengan meningkatnya stress kerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja Kepala Desa. Kepuasan kerja tersebut pada akhirnya akan berdampak pada kinerja tiap-tiap Kepala desa di kabupaten Jember dalam menyelenggarakan pelayan di Desa. Untuk itu Pemerintah Daerah perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja para Kepala Desa demi terselenggaranya kinerja Pemerintahan Desa yang prima.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Jember?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Jember?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Jember?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Jember?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja kepala desa di Kabupaten Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Jember
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Jember
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Jember

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Untuk membandingkan antara pengetahuan teoritis yang penulis dapatkan selama mengikuti pendidikan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi dengan mendapatkan temuan-temuan baru di lapangan, disamping untuk mengembangkan dan memperkaya pengetahuan dan wawasan penulis.
2. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kabupaten Jember khususnya di Sekretariat Kabupaten Jember Bagian Pemerintahan Desa
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangsih pemikiran terhadap penelitian yang akan datang dalam pengembangan ilmu pengetahuan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

Dalam rangka memperoleh suatu pedoman guna lebih memperdalam masalah, maka perlu dikemukakan suatu kajian teori yang bersifat ilmiah. Dalam kajian teori ini dikemukakan teori yang ada hubungannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yakni : *Grand Theory*, *Middle Theory*, dan *Applied Theory*. *Grand Theory* yang dibahas yakni mengenai Manajemen, *Middle Theory* nya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan *Applied Theory* nya yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu Menurut Robins dan Coulter (2012) manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas kerja orang yang bertanggung jawab terhadap aktivitas tersebut sehingga menjadi efektif dan efisien. Efisien dalam hal ini berarti memperoleh output terbesar dengan input yang terkecil. Efisien mengacu pada penggunaan sumber daya secara benar sehingga seringkali efisiensi digambarkan sebagai “melakukan sesuatu dengan benar”. Sedangkan efektif sering digambarkan sebagai “melakukan sesuatu yang benar”, yang berarti melakukan segala aktivitas yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2007) manajemen merupakan sebuah ilmu dan juga seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi, berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni yang mempelajari tentang proses pengoordinasian dan pengawasan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Middle Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen mempunyai bagian-bagian didalamnya, salah satunya yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Dikutip dari Choiriyati (2011), MSDM adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM ini lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Menurut Hasibuan (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Jadi, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan apa yang dimiliki oleh mereka untuk kepentingan perusahaan atau organisasi

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak Ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Hal tersebut merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007). Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin, '*workload is related to the difficulty an operator experiences when undertaking a task*' dalam Robertson (1996 : 335)

Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. O'Donnell & Eggemeier (1986) menjelaskan definisi yang selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin. Keduanya mengemukakan bahwa istilah beban kerja merujuk kepada “seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan”.

Webster dalam Lysaght (1989) mengemukakan sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai :

- a) jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan
- b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu”.

Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght, *et al.* membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu :

- a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan,
- b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan
- c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan, beban kerja atau yang selanjutnya di sebut sebagai Tugas pokok dan fungsi Kepala Desa tercantum dalam beberapa peraturan perundang-undangan antara lain dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa sebagai berikut :

Pasal 26 :

- (1) Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Desa berwenang :
 - a. memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
 - b. mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa;

- c. memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa;
 - d. menetapkan Peraturan Desa;
 - e. menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa;
 - f. membina kehidupan masyarakat Desa;
 - g. membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
 - h. membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa;
 - i. mengembangkan sumber pendapatan Desa;
 - j. mengusulkan dan menerima pelimpahan sebagian kekayaan negara guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
 - k. mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat Desa;
 - l. memanfaatkan teknologi tepat guna;
 - m. mengoordinasikan Pembangunan Desa secara partisipatif;
 - n. mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - o. melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Desa berhak:
- a. mengusulkan struktur organisasi dan tata kerja Pemerintah Desa;
 - b. mengajukan rancangan dan menetapkan Peraturan Desa;
 - c. menerima penghasilan tetap setiap bulan, tunjangan, dan penerimaan lainnya yang sah, serta mendapat jaminan kesehatan;
 - d. mendapatkan perlindungan hukum atas kebijakan yang dilaksanakan; dan
 - e. memberikan mandat pelaksanaan tugas dan kewajiban lainnya kepada perangkat Desa.
- (4) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Desa berkewajiban:
- a. memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika;
 - b. meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa;
 - c. memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa;
 - d. menaati dan menegakkan peraturan perundang-undangan;
 - e. melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender;
 - f. melaksanakan prinsip tata Pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif dan efisien, bersih, serta bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme;
 - g. menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di Desa;
 - h. menyelenggarakan administrasi Pemerintahan Desa yang baik;
 - i. mengelola Keuangan dan Aset Desa;
 - j. melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Desa;

- k. menyelesaikan perselisihan masyarakat di Desa;
- l. mengembangkan perekonomian masyarakat Desa;
- m. membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat Desa;
- n. memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan di Desa;
- o. mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan
- p. memberikan informasi kepada masyarakat Desa.

Pasal 27

Dalam melaksanakan tugas, kewenangan, hak, dan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, Kepala Desa wajib:

- a. menyampaikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa setiap akhir tahun anggaran kepada Bupati/Walikota;
- b. menyampaikan laporan penyelenggaraan Pemerintahan Desa pada akhir masa jabatan kepada Bupati/Walikota;
- c. memberikan laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada Badan Permusyawaratan Desa setiap akhir tahun anggaran; dan
- d. memberikan dan/atau menyebarkan informasi penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada masyarakat Desa setiap akhir tahun anggaran.

Dengan dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.4 Stress Kerja

Perkataan stress berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stress adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” Hariandja (2002).

“Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan dalam Mangkunegara (2008:157). Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka Robbins (2006).

Stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa: “Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

Handoko (2001:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan, diantaranya adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman

5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustrasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan.

b. Sumber Stress kerja

Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula . Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut Cooper (1992) yaitu:

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line- hysteria* , pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*).

2. Ambiguitas dalam berperan

Pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi pegawai yang berada pada masa karier tengah baya, karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan

3. Faktor interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada pegawai agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

4. Perkembangan karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan

kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya : sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

5. Struktur organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

6. Hubungan antara pekerjaan dan rumah

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja..

2.1.5 Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Hasibuan (2003:202). “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya” Handoko (2001:193).

Robbins (2001) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "*Mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues*". *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. *Equitable rewards* (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. *Supportive working Condition* (Kondisi kerja

yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Sedangkan Luthans (2006) menyebutkan bahwa variabel pengukur kepuasan kerja terdiri dari :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja
6. Lingkungan kerja

Hasibuan (2002:203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Siagian (1995) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapat tugas yang tidak terlalu mudah sehingga dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala ketrampilan, tenaga, dan waktu. Sebaliknya, pekerja juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, hal tersebut akan menyebabkan dirinya frustrasi jika berlangsung secara terus-menerus.

Apabila untuk jangka waktu yang lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem penghargaan yang adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa tidak adil, apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan bekerja, persepsi itu dikaitkan dengan berbagai hal :

a. Soal pengupahan dan penggajian

Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian, atau ketrampilan.

b. Sistem promosi

Setiap organisasi harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karier yang mungkin dinaiki oleh seseorang apabila berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan baik.

2.1.6 Konsep Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya perubahan atau perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Berhubungan dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache dalam Sudarmanto (2009;7) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu :

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/ pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh

tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.



Pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian di bawah ini;

- a. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil.

Dalam konteks hasil, Benardin dalam Sudarmanto (2009;8) menyatakan bahwa “kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut. Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.”

- b. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku.

Murphy dalam Sudarmanto (2009;8) menyatakan bahwa “kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.”

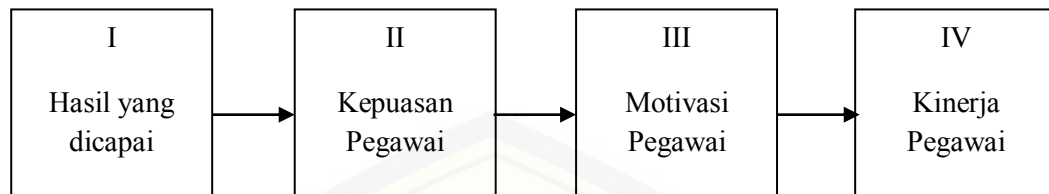
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Wexley dan Yulk dalam sinambela (2012:8), “kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat, dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal.”

Teori keseimbangan memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator mengakibatkan rasa keadilan tersebut antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

Selanjutnya sinambella (2012:9) menyebutkan bahwa “seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi, sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya; dan pekerjaan yang dilakukan haruslah adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.”

secara skematis hubungan antara hasil, kepuasan, motivasi dan kinerja dapat disajikan seperti gambar berikut.



gambar 2.1 Hubungan Antara Hasil dan Kinerja Pegawai

Menurut Robert dan Jackson dalam Umam (2010;189) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. kemampuan
- b. motivasi
- c. dukungan yang diterima
- d. keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. hubungan mereka dalam organisasi

Mangkunegara dalam Umam (2010;189), menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut :

- a. faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. faktor motivasi, faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.
- c. sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal

Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2010 :13) faktor yang mempengaruhi kinerja Adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

Human Performance	= Ability >< Motivation
Motivation	= Attitude >< Situation
Ability	= Knowledge >< Skill

Sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi :

a. Faktor kemampuan (ability)

Manusia yang berkemampuan memiliki potensi (IQ) dan reality (knowledge ("pengetahuan") + skill ("keahlian")). Jadi seorang pemimpin harus memiliki IQ diatas rata-rata, pendidikan memadai dan keterampilan yang baik. Dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dapat memimpin bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Bagi yang mendukung atau bersikap positif terhadap situasi kerja, maka akan muncul motivasi yang tinggi.

b. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak. Adapaun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut. Miner dalam Sudarmanto (2009;11), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan , kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/ jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Berdasarkan empat kinerja diatas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu : kuaitas hasil, kualitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerjasama. Dari 4 dimensi kinerja tersebut

cenderung mengukur kinerja pada level individu. Benardin dalam Sudarmanto (2009;12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu;

1. Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
3. Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
4. Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistansi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan
6. Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Armstrong dalam Sudarmanto (2009;13) menyatakan bahwa “pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai”. Menurutnya ada empat jenis ukuran kinerja, yaitu:

1. Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengembalian
2. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan memengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
3. Ukuran reaksi, yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
4. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan, respons, atau jumlah pekerjaan sasaran

2.2. Kajian Empiris

Penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun penelitian yang menggunakan jabatan/posisi politik sebagai objek dalam penelitian, masih sedikit dilakukan. Hal tersebut dikarenakan jabatan politik tidak memiliki jenjang karir yang tetap. Untuk lebih jelas dan detail, beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul diatas antara lain dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Judul	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Dhini Rama Dhania (2010 : Universitas Muria Kudus)	1. Beban kerja 2. Stress kerja 3. Kepuasan kerja	Multiple Linier Regression	1. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja 2. Strees kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja
2	Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Chadek Novi Charisma Dewi (2014 : Universitas Pendidikan Ganesha)	1. Stress kerja 2. Kepuasan kerja 3. Kinerja	Path Analisis	1. Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan 3. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Peni Tanjungsari (2011 : Universitas Komputer Indonesia)	1. Stress kerja 2. Kepuasan kerja	Koefisien Regresi Linier, Koefisien Korelasi Pearson Dan Koefisien Determinasi	1. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat pt pos indonesia (persero) bandung

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti Judul	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
4	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan UD. Ulam Sari Denpasar. I Gede Putro Wibowo (2014 : Universitas Udayana)	1. Stress kerja 2. Kepuasan kerja 3. Komitmen organisasi	Partial Least Square (PLS)	1. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
5	Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Cabang Manado. Agripa Toar Siepu (2013: Universitas Sam Ratulangi Manado)	1. Beban kerja 2. Motivasi 3. Kinerja	Regresi Ganda	1. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak Signifikan
6	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Putu Mlati Purbaningrat (2015 : Universitas Udayana)	1. Beban kerja 2. Stress kerja 3. Kepuasan kerja	Path Analisis	1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelangga pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Ayu Desi Indrawati (2013 : Universitas Udayanan)	1. Kepuasan kerja 2. Kepuasan pelanggan 3. Kinerja	Path Analisis	1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti Judul	Variabel	Metode Analisis	Kesimpulan
8	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan erja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Dendapasar. I Wayan Juniantara (2015 : Universitas Udayanan)	1. Motivasi 2. Kepuasan kerja 3. Kinerja	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesial Bestari Medan. Subakti Syaiin (2007 : Universtas Sumatra Utara) Sumber : Data sekunder yang diolah oleh penulis	1. Kepuasan kerja 2. Kinerja	Regresi Linear	1. Kepuasan pegawai di Klinik Bestari Medan mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja

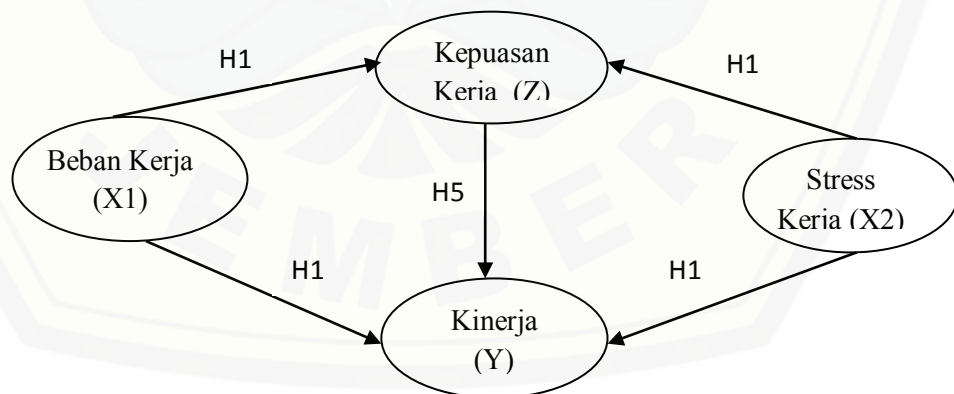
BAB III
KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2011:60) menjelaskan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Penelitian yang akan dilakukan ini dengan berpijak pada landasan teori yang ada dan setelah disandingkan dengan fenomena yang berkembang pada kinerja Kepala Desa. Agar penelitian ini lebih terarah sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka kerangka konseptual dibangun dengan 5 (lima) tahapan sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Desa
2. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Desa
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Kepala Desa
4. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja Kepala Desa
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Kepala Desa



Gambar 3.2 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) bahwa, “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya Sugiyono (2011:168) menjelaskan bentuk hipotesis ada tiga yaitu: *hipotesis deskriptif, komparatif, dan asosiatif*. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah hipotesis asosiatif, yaitu dugaan terhadap ada tidaknya pengaruh secara signifikan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan uraian pada kerangka konseptual, dengan memperhatikan landasan teori, normatif serta *research gap* pada penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

3.2.1 Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Desa

Wexley dan yulk (1977:199) mengartikan kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Gibson, Ivanevich dan Donnely mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Bahwa sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purbaningrat dan Surya (2015) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H 1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Kepala Desa

3.2.2 Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Desa

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut Wexley dan yulk (1977:199) yang telah dibahas sebelumnya, kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja juga adalah sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan memberikan hal yang dinilai penting

Stres yang tinggi bisa mengurangi kepuasan kerja, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatt ; 2011). Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Peni (2014). Dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2014), Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H 2 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Kepala Desa

3.2.3 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Kepala Desa

Kusuma (2014) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa dalam penyelesaian pekerjaan karyawan harus bekerja di luar jam operasional perusahaan. Untuk pemenuhan kinerjanya karyawan sudah melakukan kerjasama dengan baik, namun bekerja di luar jam operasional akan dapat mengurangi konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan kinerja menurun.

Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Kusuma (2014), bahwa Kepala Desa bekerja tidak terikat oleh ruang dan waktu. Kepala Desa bertanggung jawab secara moral terhadap perkembangan warganya. Sehingga Kepala Desa dipaksa untuk bisa melayani masyarakat 1 x 24 jam. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H 3 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Kepala Desa

3.2.4 Pengaruh stress kerja terhadap kinerja Kepala Desa

Charisma (2014) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suroso dan Siahaan (2006)

Luthans (dalam Yulianti 2000:10) mendefinisikan stress sebagai tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H 4 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Kepala Desa

3.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Kepala Desa

Charisma (2014) dalam penelitiannya memperoleh hasil Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian Diana (2009), ayu (2013) , putu yudha (2013) dan Wayan (2015)

Indrawati (2013) juga menemukan hasil yang sama, penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Desa

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, Penelitian ini merupakan explanatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variable melalui pengujian hipotesis atau penelitian. *Explanatory research* bertujuan menganalisis hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data.

4.2 Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi

Adapun lokasi penelitian dilakukan Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Desa di Kabupaten Jember yang berjumlah 226 Kepala Desa, baik Kepala Desa terpilih maupun Penjabat Kepala Desa yang merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Desa.

4.2.2 Sampel

Memperhatikan jumlah Kepala Desa di Kabupaten Jember, peneliti harus menentukan sampel yang dapat mewakili dan representatif dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, digunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan karena populasi terdiri dari beberapa sub populasi yang tidak homogen dan setiap sub- populasi akan diambil perwakilan dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi itu. Karena latar belakang pendidikan Kepala Desa yang tidak homogen maka pengambilan sampel dilakukan dengan cara tersebut

Teknik dalam menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

Rumus perhitungan menurut Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N (d^2)}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = tingkat kekeliruan

Besarnya sampel yang diambil dalam penelitian dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$n = \frac{226}{1 + 226 (0.05^2)}$$

$$n = 144.5$$

$$n = 145$$

$$d = 5\% = 0,05$$

$$N = 226$$

Sedangkan jumlah sampel untuk disetiap strata pendidikan para Kepala Desa diambil secara proporsional, dengan cara jumlah populasi di tiap strata di bagi dengan jumlah keseluruhan populasi lalu dikalikan dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Sampel Berdasarkan Strata Pendidikan

Strata	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
SMP	62	40
SMA	118	76
Sarjana	46	39
Jumlah	226	145

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

Dengan demikian, berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel secara keseluruhan yang akan diambil sebagai responden dalam penelitian adalah sebanyak 145 orang.

4.3. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, maka harus ditentukan terlebih dahulu sumber data yang akan diambil. Arikunto menjelaskan (2010:172) Sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dimana suatu data dapat diperoleh Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data. Bila dilihat dari sumber datanya, untuk mempermudah penelitian ini maka peneliti mengidentifikasi sumber data menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui penelitian lapangan yang merupakan tanggapan pribadi dari seseorang responden melalui kuesioner sebagai hasil penelitian di lapangan. Data primer dari penelitian tersebut adalah Kepala Desa di Kabupaten Jember yang terkait secara langsung, dan dapat memberikan informasi tentang penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data sebagai berikut:

a. Penyebaran Kuesioner (Angket)

Kuisisioner disampaikan secara langsung kepada responden, pada saat dilaksakannya Kegiatan Pelatihan Aparatur Pemerintahan Desa Dalam Bidang Pembangunan Kawasan Pedesaan. yang dilaksanakan oleh Bagian Pemerintahan Desa Sekretariat Kabupaten Jember pada bulan Mei tahun 2016.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat hingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban. Kuisisioner tersebut terdiri dari 14 pertanyaan yang terdiri dari 3 pertanyaan dari varibael beban

kerja, 3 pertanyaan dari variable stress kerja, 4 pertanyaan dari variable kepuasan kerja serta 4 pertanyaan dari variable kinerja Kepala Desa. Sedangkan penyusunan pengukuran menggunakan Skala Likert, dengan cara mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan, dimana setiap item pertanyaan menggunakan skor dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan. Untuk variabel stress kerja, alternatif pilihan jawaban 1 sampai 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya responden sangat tidak setuju dengan pernyataan karena sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 4 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya responden ragu-ragu dengan pernyataan karena tidak dapat menentukan dengan pasti keadaan yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban setuju artinya responden setuju dengan pernyataan karena sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden

Sedangkan untuk variabel beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja, alternatif pilihan jawaban 1 sampai 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 4 : Untuk jawaban setuju artinya responden setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya responden ragu-ragu dengan pernyataan karena tidak dapat menentukan dengan pasti keadaan yang dirasakan.

Nilai 2 : Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

Nilai 1 : Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya responden sangat tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan responden

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan segala jenis data yang sudah ada berkaitan dengan penelitian. Mendokumentasikan kegiatan pada saat pengisian kuisisioner Wawancara

Menurut Nazir (2011:193) wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden. Wawancara sebagai justifikasi data yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner dan analisis data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data objektif yang sudah terukur yang diberikan pihak kedua ataupun yang telah diolah pihak ketiga dalam bentuk brosur atau monografi, seperti Peraturan Daerah dan data-data lainnya. Data Sekunder dari penelitian tersebut adalah peraturan perundang – undangan yang terkait tentang desa, data yang terkait tentang Kepala Desa.

Sebelum penelitian ini dimulai, maka didahului dengan kepustakaan untuk mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dihadapi oleh penulis di lapangan dan selanjutnya data yang diperoleh dapat mendukung penelitian terhadap masalah yang akan dihadapi.

4.4 Variabel Penelitian

Nazir (2011:123) mengemukakan, “Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai”. Selanjutnya tentang variabel penelitian menurut Arikunto (2010:166) ada dua hal yang diperhatikan dalam variabel penelitian, yaitu:

1. Sifat Variabel

Ditinjau dari sifatnya, variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *variabel statis* dan *variabel dinamis*.

2. Status Variabel

Ditinjau dari hubungan dalam hal ini keterkaitan antara objek yang akan diteliti variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian:

- a. Variabel bebas, yaitu variabel yang dapat mengalami perubahan dalam hal ini bisa berupa kenaikan atau penurunan.
- b. Variabel terikat, yaitu variabel yang tidak dapat mengalami perubahan walaupun dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

4.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah beban kerja dan stres kerja.

1. Beban kerja (X1)

Dalam penelitian ini persepsi Kepala Desa terhadap beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh Kepala Desa jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari Lysaght, membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu :

- 1) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan,
- 2) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan
- 3) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

2. Stress kerja (X2)

Stres kerja merupakan suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu tersebut berada. Indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Margianti (2005) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Masalah peran
- 3) Hubungan interpersonal

4.4.2 Variabel Intervening (Z)

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja Luthans (2006) melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Pengawasan
- 4) Lingkungan kerja

4.4.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Jember.. Adapaun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut. Benardin dalam Sudarmanto (2009;12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu;

7. Kualitas
8. kuantitas
9. waktu
10. kebutuhan akan pengawasan

Adapun tabel operasionalisasi variabel Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z1) dan Kinerja Kepala Desa (Y1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Beban Kerja	1. Banyaknya pekerjaan	a. Target yang harus dicapai	X1.1
	2. waktu	a. Waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas	X1.2
	3. Pengalaman psikologis	a. Kesan dalam pekerjaan	X1.3
Stres Kerja	1. Kondisi pekerjaan	a. Kondisi pekerjaan	X2.1
	2. Masalah peran	a. Ketidakjelasan peran dalam bekerja.	X2.2
	3. Hubungan Interpersonal	a. Kerjasama antar sejawat	X2.3
Kepuasan Kerja Kepala Desa	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Tingkat kepuasan Kepala Desa terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	Z.1
	2. Gaji	a. Tingkat kepuasan Kepala Desa dengan Penghasilan Tetap yang diterima	Z.2
	3. Pengawasan	a. Tingkat kepuasan Kepala Desa atas pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah di atasnya	Z.3
	4. Lingkungan kerja	a. Lingkungan fisik dan psikologis	Z.4
Kinerja Kepala Desa	1. Kualitas	a. Ketelitian/kecermatan dalam bekerja	Y.1
	2. Kuantitas	a. Kemampuan dalam penyelesaian program kerja sesuai target	Y.2
	3. Pemanfaatan waktu kerja	a. Menggunakan waktu dengan efisien	Y.3
	4. Kebutuhan akan pengawasan	a. Tingkat inisiatif kepala desa dalam bekerja	Y.4

Sumber : Hasil Olah Data, 2016

4.5 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:199): Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Nazir (2009:358), “Analisis data adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi, serta menyingkatkan data sehingga mudah untuk dibaca”. Selanjutnya Nazir menjelaskan (2011:346). Adapun langkah-langkah yang akan digunakan penulis dalam teknik menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Seleksi Data (editing)

Yaitu pengecekan data dimana data yang diperoleh dipisah-pisahkan antara data yang diperlukan dengan data yang tidak diperlukan untuk mendapatkan kebenaran dan kesesuaiannya dengan masalah yang ada.

2. Klasifikasi Data

Pengelompokan data agar data yang sudah terseleksi digolongkan kedalam bentuk pola kedudukan tertentu agar dapat memperjelas fenomena yang ada, sesuai kebutuhan tahap penelitian selanjutnya.

3. Tabulasi Data

Peneliti bertujuan untuk beri skor terhadap item-item yang perlu diberi skor serta menghitung atau mengetahui frekuensi dari tiap-tiap alternatif jawaban dari responden dengan menampilkan kedalam bentuk tabel-tabel sehingga mudah untuk dibaca

4. Analisis Data

Peneliti menggunakan skala pengukuran Likert. Menurut Sugiyono (2010 : 107) skala likert ini dapat digunakan unruk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

4.5.1 Analisis Statistif Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari hasil kuesioner. Dengan cara mengumpulkan data dari hasil jawaban responden selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptif adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden beserta nilai rata-rata jawaban responden maupun prosentase. Analisis data ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh beban kerja, stress kerja terhadap kinerja Kepala Desa di Kabupaten Jember.

4.5.2 Analisis Statistik Inferensial: SEM

Analisis statistik inferensial memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik simpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Alasan menggunakan SEM, pertimbangan bahwa hubungan kausal yang dirumuskan dalam penelitian ini menggunakan model yang tidak sederhana yang berperan ganda. Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut sehingga metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM.

Data yang diperoleh dan responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang disebarkan, akan dianalisis dengan menggunakan SEM berdasarkan program AMOS 6 dan SPSS 16. Program AMOS menunjukkan pengukuran masalah yang struktural, dan digunakan untuk menguji model hipotesis. Hal ini disebabkan adanya kemampuan untuk; memperkirakan koefisien yang diketahui dari persamaan linier struktural, mengakomodasi model yang merupakan variable laten, mengakomodasi kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen, mengakomodasi peringatan timbal balik simultan dan saling ketergantungan.

Structural Equation Modeling memiliki karakteristik utama yang membedakannya dengan teknik analisis multivariat lainnya. Pada SEM terdapat estimasi hubungan ketergantungan ganda (*multiple dependence relationship*). SEM juga memungkinkan mewakili konsep yang sebelumnya tidak teramati (*unobserved concept*) dalam hubungan yang ada dan memperhitungkan kesalahan pengukuran (*measurement error*).

SEM digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pola hubungan antarvariabel yang akan diteliti merupakan hubungan sebab akibat dari satu atau beberapa variabel independen pada satu atau beberapa variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa bentuk hubungan/persamaan yang akan diuji, yaitu sebagai berikut.

1. Pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z1) Kepala Desa
2. Pengaruh antara stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z1) Kepala Desa
3. Pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y1) Kepala Desa
4. Pengaruh antara stress kerja (X2) terhadap kinerja (Y1) Kepala Desa
5. Pengaruh antara kepuasan kerja (Z1) terhadap kinerja (Y1) Kepala Desa

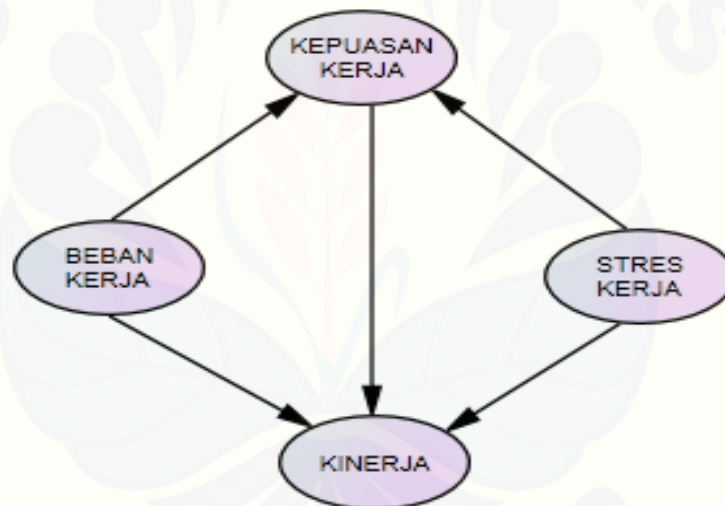
a. Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pengembangan model teoritis dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. SEM merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini merupakan teknik menguji teori baru atau teori yang sudah dikembangkan dan yang akan diuji lagi secara empiris. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mempergunakan SEM, tetapi SEM tidak dipergunakan untuk membentuk hubungan kausalitas baru, melainkan dipergunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang sudah ada justifikasi teorinya.

b. Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

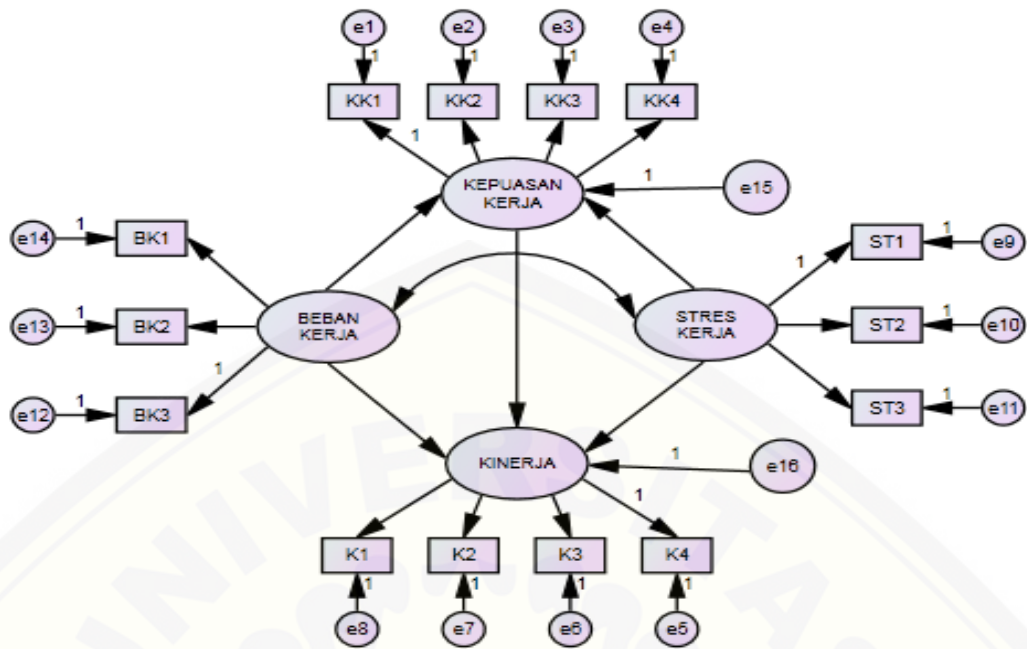
Model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruksi dengan konstruksi lainnya, sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi.

Pengukuran hubungan antar variabel dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasan teori maka dibuat diagram jalur untuk SEM (*structural model*) sebagai berikut.



Gambar 4.1. Diagram jalur untuk SEM berdasarkan variable penelitian

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut dikembangkan indikator sebagai *observable variable (manifest variable)* berikut (dalam terminologi SEM, *unobservable variable* digambarkan dalam bentuk elips, dan *observable variable* atau variabel manifest digambarkan dalam bentuk kotak/persegi). *Latent variable* dibentuk dari indikatornya dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis*. Dalam SEM, pengukuran indikator ke variabel dinamakan *measurement model*. Secara keseluruhan, model SEM (*structural* dan *measurement model*) yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Model SEM berdasarkan variable penelitian

Keterangan :

Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model *pengukuran*.

Persamaan yang di dapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari:

1. Persamaan struktural (*structural equation*), yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.

$$\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$$

2. Persamaan spesifik model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu maka persamaan struktural yang akan dicari dan diuji koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$Z1 = \gamma 1 X1 + \gamma 2 X2 + \zeta1$$

$$Y2 = \gamma 3 X1 + \gamma 4 X2 + \beta1Z1 + \zeta2$$

Keterangan:

- a. γ (Gama) = koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
- b. β (Beta) = koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen
- c. ζ (Zeta) = galat model

Selain itu akan diketahui pula persamaan-persamaan *measurement model* dari masing-masing konstruk (persamaan ini digunakan untuk menentukan variable mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matrik yang menunjukkan antar konstruk atau variabel) sebagai berikut:

Untuk variabel Beban Kerja (X1)

1. $X1.1 = \lambda_1 X1 + \delta_1$
2. $X1.2 = \lambda_2 X1 + \delta_2$
3. $X1.3 = \lambda_3 X1 + \delta_3$

Untuk variabel Stress Kerja (X2)

1. $X2.1 = \lambda_4 X2 + \delta_4$
2. $X2.2 = \lambda_5 X2 + \delta_5$
3. $X2.3 = \lambda_6 X2 + \delta_6$
4. $X2.4 = \lambda_7 X2 + \delta_7$

Untuk variabel Kepuasan Kerja (Z1)

1. $Z1.1 = \lambda_8 Z + \varepsilon_1$
2. $Z1.2 = \lambda_9 Z + \varepsilon_2$
3. $Z1.3 = \lambda_{10} Z + \varepsilon_3$
4. $Z1.4 = \lambda_{11} Z + \varepsilon_4$
5. $Z1.5 = \lambda_{12} Z + \varepsilon_5$

Untuk variabel Kinerja Kepala Desa (Y1)

1. $Y1.1 = \lambda_{13} Y + \varepsilon_6$
2. $Y1.2 = \lambda_{14} Y + \varepsilon_7$
3. $Y1.3 = \lambda_{15} Y + \varepsilon_8$
4. $Y1.4 = \lambda_{16} Y + \varepsilon_9$
5. $Y1.5 = \lambda_{17} Y + \varepsilon_{10}$
6. $Y1.6 = \lambda_{18} Y + \varepsilon_{11}$

Keterangan:

- a. λ (lambda) = loading faktor
- b. δ (Delta) = galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel eksogen
- c. ε (Epsilon) = galat pengukuran pada variabel manifest untuk variabel endogen

c. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak.

1. *X²-Chi-square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square*nya rendah. Semakin kecil nilai *X²* semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.
2. *The root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
3. *Goodness of Fit Index* (GFI), adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah '*better fit*'.
4. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.
5. *The Minimum Sample Discrepancy Function* adalah CMIN/DF yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, *X²* dibagi DFnya disebut *X² relatif*. Bila nilai *X² relatif* kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

6. *Tucker Lewis Index* (TLI), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line model*, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah 0,95 (Ferdinand; 2002) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
7. *Comparative Fit Index* (CFI), dimana bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle; 1997). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$.

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Kriteria Goodness of Fit

Goodness of fit index	Cut-of value
Sidnificaned Probability	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber : Ferdinand (2002)

d. Pengujian Asumsi Model SEM

Prinsip uji hipotesis asumsi model, yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis yang dijelaskan berikut.

1. *Asumsi* linieritas yaitu asumsi yang menghendaki semua hubungan berbentuk linier. Uji linearitas, untuk memeriksanya dapat dilakukan dengan membuat diagram pencar (*scatter diagram*) atau pendekatan *curve fit* (pada *software* SPSS). Pengujian asumsi linieritas menggunakan metode *curve fit* yang dilakukan dengan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan adalah jika nilai Sig model Linier < 0.05 maka asumsi linieritas terpenuhi.

2. Asumsi tidak adanya *outlier* (pencilan). *Outlier* merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim secara *univariate* maupun *multivariate*, karena kombinasi karakteristik unik dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. *Outlier* muncul dengan empat (4) kategori berikut.
 - a. *Outlier* muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data.
 - b. *Outlier* muncul karena keadaan khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa yang menyebabkan munculnya nilai ekstrim tersebut.
 - c. *Outlier* muncul karena adanya sesuatu alasan, tetapi tidak dapat diketahui perihal penyebab munculnya ekstrim itu.
 - d. *Outlier* muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi apabila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat ekstrim, yang disebut dengan *multivariate outlier*, maka menggunakan metode pengujian *Mahalanobis distance*.
3. Asumsi normalitas sebaran, yaitu data yang akan dianalisis (variabel latent) dengan menyebar normal (normal ganda). Dengan sampel yang besar (100), asumsi ini tidak terlalu kritis, landasannya adalah Dalil Limit Pusat (Central Limit Theorem), yaitu jika n (sample size) besar maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak terdistribusi normal.

e. **Pengujian Model Struktural: Uji Hipotesis Penelitian**

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji *regression weight/loading faktor*. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight /loading faktor/ koefisien model*. Pengujian ini dilakukan terhadap:

1. Hipotesis mengenai *measurement model*:

Parameter Lambda (λ), yaitu parameter yang berkenaan dengan pengukuran variabel latent berdasarkan variabel manifest (berkaitan dengan validitas instrumen).

Hipotesis yang di uji:

H0 : $\lambda_i = 0$ (tidak signifikan)

H1 : $\lambda_i > 0$ (signifikan)

2. Hipotesis mengenai *structural model*:

- a. Parameter Gama (γ), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang di uji:

H0 : $\gamma_i = 0$ (tidak signifikan)

H1 : $\gamma_i \neq 0$ (signifikan)

- b. Parameter Beta (β), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam *structural model*.

Hipotesis yang di uji:

H0 : $\beta_i = 0$ (tidak signifikan)

H1 : $\beta_i \neq 0$ (signifikan)

Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam *multiple regression*, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel , dengan ketentuan:

jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel tersebut signifikan dan

jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti variabel tersebut tidak signifikan

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, data-data penelitian sampai pada pengolahan data yang didapat dari sebuah pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Desa. Berdasarkan analisa penelitian tersebut yang menyatakan beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Desa Diterima
2. Variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Desa. Berdasarkan analisa penelitian tersebut yang menyatakan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Desa Diterima
3. Variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Kepala Desa. Berdasarkan analisa penelitian tersebut yang menyatakan Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Kepala Desa ditolak
4. Variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Kepala Desa. Berdasarkan analisa penelitian tersebut yang menyatakan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Ditolak
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Desa. Berdasarkan analisa penelitian tersebut yang menyatakan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Desa ditolak

6.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Kepala Desa di kabupaten Jember, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran terkait dengan permasalahan dari hasil penelitian itu yaitu :

1. Bagi Pemerintah Daerah, dalam rangka meningkatkan kinerja kepala desa beberapa hal yang penulis sarankan antara lain :
 - a. Menerapkan sistem *Reward and Punishment* bagi Kepala Desa
 - b. Menetapkan indikator yang terukur dan jelas untuk mengukur kinerja dari Kepala Desa
 - c. Mengevaluasi kebijakan yang berkaitan dengan penggajian Kepala Desa
2. Dengan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil variabel lain dan rancangan penelitian yang lebih kompleks, antara lain :
 - a. Karakteristik Responden
 - b. Waktu penyebaran kuisisioner disarankan dilakukan pada saat kegiatan yang menghadirkan seluruh Kepala Desa sebagai peserta. Hal tersebut dilakukan agar kuisisioner diisi oleh Kepala desa bersangkutan
3. Agar kedepannya lebih banyak dilakukan penelitian dengan sampel Kepala Desa yang mempunyai Jabatan Politik dan mempunyai masa jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, Julia, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus. 2013. *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Universitas Syiah Kuala Banda. ISSN 2302-0199
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta
- Artadi, Febri Furqon. 2015 *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Universitas Muria Kudus. Jurnal Psikologi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Universitas Udayana Bali. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan
- Luthas, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama
- Martono, Nanan. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Mudayana, Ahmad Ahid. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Universitas Ahmad Dahlan. ISSN 1978-0575

- Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Robertson, S.A .1996. *Contemporary Ergonomics*1996. University College London
- Purbaningrat, Putu Melati dan Ida bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Udayana. ISSN 2302-8912
- Putri, Putu Yudha Asteria dan Made Yenni Latrini. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik Dengan In-Role Performance dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Udayana. ISSN 2302-8556
- Sinambela, Lijan Poltak. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.Pustaka Belajar.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Universitas Ratulangi Manado. ISSN 2303 -1174
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Universitas Jember. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan
- Tunjungsari, Peny. 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia
- Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksana Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan
Organisasi dan Tatat Kerja Pemerintah Desa



Lampiran I Kuesioner Penelitian

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KEPALA DESA SE-KABUPATEN JEMBER DENGAN
KEPUAASAN KERJA SEBAGAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Bapak/Ibu, saudara/i responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, Saya mohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini. Atas waktu yang Anda luangkan, Saya ucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : 1.Pria 2.Wanita

Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda.

Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. BEBAN KERJA (XI)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
2	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup dan jelas					
3	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					

B. STRES KERJA (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan saya beresiko tinggi					
2	Saya sering terjebak diantara tuntutan yang bertentangan dengan kebijakan atasan					
3	Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya					

C. KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja kerja					
3	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan berpengaruh untuk bekerja secara efektif					
4	Lingkungan kerja mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan					

D. KINERJA (Y)

No.	Pernyataan Tentang Kinerja	STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas					
2.	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja					
3.	Saya jarang meninggalkan kantor pada jam dinas untuk kepentingan pribadi					
4.	Saya mampu mengontrol diri saya untuk bekerja sebaik-baiknya					

Lampiran II Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	5	4	4	1	2	2	3	1	4	4	2	4	4	4
2	4	3	3	2	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	1	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4
5	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
6	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
7	5	4	4	1	1	1	4	1	4	4	2	4	2	4
8	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4
9	4	4	4	1	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	1	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4
11	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4
12	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4
13	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4
14	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
15	4	4	4	2	3	2	4	3	5	5	2	4	4	4
16	5	5	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
17	4	4	4	1	4	2	3	1	4	5	5	5	4	4
18	4	4	4	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4
19	4	4	4	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	1	1	3	3	5	5	5	4	4	5	4
21	4	4	5	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
22	4	4	4	1	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4
23	5	4	5	1	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4
24	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2
25	4	5	4	1	1	2	4	2	3	4	5	4	5	4
26	4	4	5	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
27	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
28	4	4	4	1	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4
29	4	4	2	1	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4
30	5	4	5	1	1	1	4	2	5	3	4	4	4	4
31	4	4	4	1	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4
32	4	3	3	2	5	3	4	2	4	4	5	5	5	4
33	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	3
34	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
35	4	4	5	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
36	5	4	5	1	3	4	4	5	4	5	2	5	2	5
37	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3

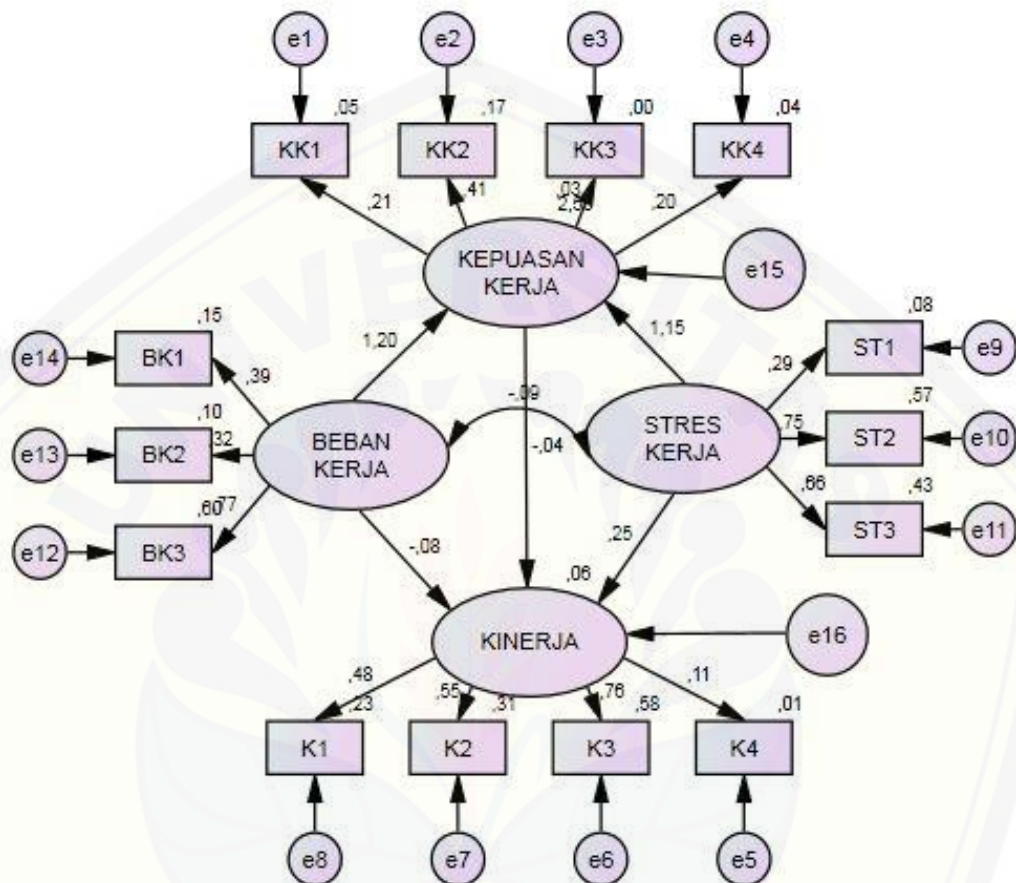
No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
38	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	1	1	5	5	1	5	5	1	1	1	5
40	4	3	4	1	1	4	2	1	5	4	2	4	2	3
41	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
42	4	4	4	2	5	4	4	4	1	4	2	4	4	4
43	4	4	5	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4
44	4	4	4	1	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4
45	3	3	4	1	1	2	3	3	4	4	3	4	4	4
46	5	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4
47	5	4	5	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
49	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4
50	5	5	5	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
51	5	3	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4
52	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
53	5	5	5	1	1	2	5	1	4	4	4	4	4	4
54	4	4	2	1	2	2	4	1	4	4	2	4	4	4
55	5	4	4	1	1	1	4	1	4	4	2	4	2	4
56	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4
57	4	4	4	1	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4
58	4	4	4	1	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4
59	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4
60	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4
61	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4
62	4	4	4	1	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4
63	5	4	5	1	1	1	4	2	5	3	4	4	4	4
64	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4
65	4	4	4	1	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4
66	4	4	4	1	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4
67	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4
68	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4
69	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4
70	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
71	4	4	4	2	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4
72	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
75	4	3	4	1	2	1	3	2	3	4	3	4	4	3
76	3	4	4	1	5	4	3	3	4	4	2	4	4	2

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
77	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4
78	4	4	4	2	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4
79	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	2	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4
81	5	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
83	4	4	4	1	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2
84	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4
85	5	4	5	1	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4
86	3	5	4	1	1	3	4	2	3	5	2	5	4	4
87	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
88	4	5	4	1	4	2	4	2	2	5	2	5	4	4
89	5	4	4	1	2	2	2	1	4	4	3	4	5	4
90	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
91	5	4	5	1	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4
92	3	5	4	1	1	3	4	2	3	5	2	5	4	4
93	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
94	4	5	4	1	4	2	4	2	2	5	2	5	4	4
95	5	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4
96	5	4	4	1	2	2	3	2	4	4	3	4	5	4
97	3	3	2	1	2	4	3	2	3	4	2	2	2	4
98	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4
99	4	4	4	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4
100	5	4	5	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
101	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
102	4	4	5	1	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5
103	4	4	4	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3
104	4	4	4	1	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4
105	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
106	4	5	4	1	1	2	4	2	3	4	5	4	5	4
107	5	4	4	2	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4
108	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4
109	5	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4
110	4	3	4	1	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
111	4	4	5	1	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4
112	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
113	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
114	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
115	4	4	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
116	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
117	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4
118	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4
119	4	4	4	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4
120	5	4	5	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
121	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
122	5	4	4	2	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4
123	4	4	2	1	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4
124	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4
125	4	4	4	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4
126	5	4	5	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
127	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5



Lampiran III Hasil Analisa Data SEM



Uji Hipotesis
 Chi-square = 115,382
 Probability = ,001
 CminDF= 1,625
 GFI = ,891
 AGFI = ,838
 TLI = ,709
 CFI = ,773
 RMSEA = ,070

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPUASAN_KERJA	<---	BEBAN_KERJA	,352	,173	2,033	,042	par_11
KEPUASAN_KERJA	<---	STRES_KERJA	1,117	,542	2,063	,039	par_14
KINERJA	<---	BEBAN_KERJA	-,009	,021	-,405	,686	par_12
KINERJA	<---	STRES_KERJA	,088	,119	,740	,459	par_13
KINERJA	<---	KEPUASAN_KERJA	-,015	,053	-,288	,773	par_15
KK1	<---	KEPUASAN_KERJA	1,000				
KK2	<---	KEPUASAN_KERJA	2,546	,981	2,596	,009	par_1
KK3	<---	KEPUASAN_KERJA	,130	,322	,402	,688	par_2
KK4	<---	KEPUASAN_KERJA	,740	,379	1,952	,051	par_3
K4	<---	KINERJA	1,000				
K3	<---	KINERJA	9,676	10,162	,952	,341	par_4
K2	<---	KINERJA	6,131	6,331	,968	,333	par_5
K1	<---	KINERJA	8,975	9,203	,975	,329	par_6
ST1	<---	STRES_KERJA	1,000				
ST2	<---	STRES_KERJA	5,593	2,112	2,648	,008	par_7
ST3	<---	STRES_KERJA	3,925	1,528	2,569	,010	par_8
BK3	<---	BEBAN_KERJA	1,000				
BK2	<---	BEBAN_KERJA	,282	,120	2,343	,019	par_9
BK1	<---	BEBAN_KERJA	,376	,126	2,977	,003	par_10

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
BK1	3,000	5,000	,325	1,494	-,132	-,303
BK2	2,000	5,000	-,511	-2,352	3,762	8,653
BK3	2,000	5,000	-1,176	-5,412	2,894	6,657
ST3	1,000	5,000	-,060	-,276	-1,062	-2,443
ST2	1,000	5,000	-,244	-1,122	-1,265	-2,909
ST1	1,000	3,000	,960	4,418	-,115	-,264
K1	1,000	5,000	-,049	-,224	-1,443	-3,319
K2	1,000	5,000	-1,769	-8,141	6,486	14,921
K3	1,000	5,000	-1,337	-6,152	3,183	7,323
K4	2,000	5,000	-1,730	-7,957	6,272	14,429
KK4	2,000	5,000	-,745	-3,429	2,616	6,017
KK3	1,000	5,000	-1,619	-7,447	3,547	8,159
KK2	1,000	5,000	,067	,308	-,327	-,751
KK1	2,000	5,000	-1,131	-5,205	,445	1,023
Multivariate					50,378	13,412

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,916	,352	,150	,618
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	2,275	1,553	1,178	1,989

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,070	,046	,093	,081
Independence model	,131	,114	,148	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	183,382	192,571	280,084	314,084
Saturated model	210,000	238,378	508,640	613,640
Independence model	314,699	318,483	354,518	368,518

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1,455	1,253	1,721	1,528
Saturated model	1,667	1,667	1,667	1,892
Independence model	2,498	2,122	2,934	2,528

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	101	111
Independence model	51	56