

The Influence Of Career Development And Work Stress On Employee Performance At The Employee Of The Service Of Population And Civil Registration (Disdukcapil) In Padang City

Feni Feni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
feniangela316@gmail.com

Riri Mayliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
ririmayliza6@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and work stress on employee performance at the Office of Population and Civil Registry (Disdukcapil) Padang City. This type of research is quantitative research. The sample consisted of 75 employees of the Padang City Population and Civil Registry Service (Disdukcapil) using total sampling. Data analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing. The results showed that career development and job stress variables partially had a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Population and Civil Registry Service (Disdukcapil) employees.

Keywords: *Career Development, Work Stress, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut Kholillah *et.al* (2022) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperlihatkan aspek manusianya. Harulah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggungjawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang selanjutnya disebut Disdukcapil adalah unsur pelaksana yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Untuk mencapai tujuannya tersebut, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia atau staf dan sumber daya bukan manusia yang berkualitas. Berbagai jenis program intern dan ekstern telah dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Karyawan dan beberapa karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan yaitu menurunnya kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya penurunan pengembangan karir dan peningkatan stress kerja pegawai. Instansi ini memiliki peran yang cukup krusial yakni melayani masyarakat dibidang legalitas kependudukan dan catatan sipil. Hampir semua aktivitas pelayanan menggunakan sistem komputerisasi yang saling berintegrasi antara sistem pusat dengan daerah. Cara ini dinilai cukup membantu untuk peningkatan pelayanan masyarakat. Untuk itu dibutuhkan pegawai dengan kualitas SDM yang mumpuni, guna menjalankan semua tugas dan tanggungjawabnya sebagai bentuk perwujudan kinerja yang berupa pelayanan prima kepada masyarakat. Dari hasil data dan wawancara ditemui permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang yang terkait dengan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Realisasi Pencapaian Kinerja Periode 2019-2021

No	Program	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	Target ((%)
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	95%	92%	96%	100%
2	Bagian Keuangan	93%	94%	98%	100%
3	Bagian Perencanaan	94%	91%	95%	100%
4	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	96%	90%	95%	100%
5	Bagian Pelayanan Pencatatan Sipil	94%	91%	96%	100%
6	Bagian Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	93%	93%	96%	100%
7	Bagian Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	95%	92%	97%	100%
Rata-Rata Kinerja		94%	91%	96%	100%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang tidak baik pada tahun 2019-2021, karena pada tahun 2020 dan 2021 tidak tercapainya target kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada setiap indikator kinerja cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2019-2021 terdapat masalah pada kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dengan data pencapaian kinerja pada tahun 2019 sebesar 94% dan mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 91%, namun kemudian mengalami peningkatan lagi pada tahun 2021 menjadi 96%. Hal ini menjelaskan bahwa pencapaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung karyawan tersebut.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengembangan karir dan stress kerja yang ia terima. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara

kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perubahan saat ini dan saat mendatang. Upaya pengembangan karier karyawan menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat pula bagi kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Bagi organisasi, pengembangan karier dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang dapat mendorong pencapaian sasaran-sasaran program serta tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi pegawai sendiri dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, sehingga beban kerja dirasakan lebih ringan dan kesempatan karier lebih terbuka (Budiyato & Wikan, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stress kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (Katmiatun et al., 2021).

2. HIPOTESIS

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kholillah et al (2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Katmiatun et al., 2021) menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengelolaan karier maka semakin baik kinerja di suatu perusahaan. Pengembangan Karier pada dasarnya merupakan suatu proses yang secara terus menerus dikembangkan oleh organisasi untuk karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Sehingga diharapkan secara individu akan terdorong untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto & Wikan, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maknanya bahwa karyawan menginginkan pengawasnya memainkan peran aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik tentang kinerja mereka secara tepat waktu.

H1: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Katmiatun (2021) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Katmiatun et al., 2021) menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu. Hal ini menunjukkan kepuasan karyawan terhadap arahan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dinilai paling rendah adalah kepatuhan terhadap peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kepatuhan terhadap peraturan masih rendah.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dinyatakan baik yang artinya dalam rentang kendali di mana sebagian besar karyawan masih dapat mengendalikan tekanan dalam bekerja dan merespon secara positif pekerjaan yang dilakukan. Stress dalam jumlah tertentu dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif perlu ada dalam rangka meningkatkan produktifitas. Pada saat produktifitas terdorong meningkat maka di sisi lain meningkatkan sikap dan respon karyawan terhadap pekerjaanya, sehingga pada akhirnya akan terbangun kepuasan kerja yang tinggi.

H2: Diduga Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat metode penelitian berbasis positivisme digunakan untuk mencari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menggambarkan dan pengujian hipotesis diberikan. Penelitian kuantitatif terdiri dari setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu (Sugiyono, 2017).

Menurut (Sugiyono, 2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Lokasi penelitian ini berada di Jalan Jenderal Sudirman No.1, Kampung Jao, Padang Barat, Sawahan, Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat 25175.

Penelitian ini memiliki tujuan utama populasi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang sebanyak 75 Orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah salah satu teknik *sampling nonprobability* sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 75 orang Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan • Efektivitas hasil kerja • Kemandirian 	(Simoes et al., 2017)
2	Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir • Kepedulian Atasan Langsung • Informasi Tentang Berbagai Peluang Informasi • Adanya Minat Untuk Dipromosikan • Tingkat Kepuasan 	(Budiyanto & Wikan, 2020)
3	Stress Kerja (X2)	Stres kerja adalah suatu pengaruh psikologis atau	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik kerja • Beban kerja • Waktu kerja 	(Sari, 2019)

		fisiologis pengganggu yang mengakibatkan suatu keadaan tertekan secara berat terhadap seorang individu.	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap pimpinan 	
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	--

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih yaitu variable independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$Y_i = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan: Y_i : Kinerja Karyawan, a : Nilai Konstanta, yaitu nilai Y, jika X_1 dan $X_2 = 0$, β_1 : Koefisien regresi untuk pengembangan karir, β_2 : Koefisien regresi untuk stress kerja, X_1 : Pengembangan Karir, X_2 : Stress Kerja, e : Error.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Koefisien Regresi)

Uji t untuk menguji signifikansi antara variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial dapat dilihat dari tingkat signifikansi dan perbandingan t hitung dan t tabel. Apabila t hitung > t tabel dan signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya (Ghozali 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan proses pengolahan data dapat dinarasikan uji validitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,501	0,300	Valid
Item_2	0,809	0,300	Valid
Item_3	0,767	0,300	Valid
Item_4	0,774	0,300	Valid
Item_5	0,457	0,300	Valid
Item_6	0,524	0,300	Valid
Item_7	0,467	0,300	Valid
Item_8	0,809	0,300	Valid
Item_9	0,767	0,300	Valid
Item_10	0,774	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,365	0,300	Valid
Item_2	0,490	0,300	Valid
Item_3	0,569	0,300	Valid
Item_4	0,482	0,300	Valid
Item_5	0,617	0,300	Valid
Item_6	0,641	0,300	Valid
Item_7	0,512	0,300	Valid
Item_8	0,529	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 8 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Item_1	0,515	0,300	Valid
Item_2	0,416	0,300	Valid
Item_3	0,451	0,300	Valid
Item_4	0,411	0,300	Valid
Item_5	0,459	0,300	Valid
Item_6	0,546	0,300	Valid
Item_7	0,553	0,300	Valid
Item_8	0,370	0,300	Valid
Item_9	0,546	0,300	Valid
Item_10	0,471	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Dari tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 10 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,3. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan proses pengolahan data dijelaskan uji reliabilitas variabel penelitian seperti terlihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pengembangan Karir (X1)	0,879	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,729	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikan
Constanta	16,849	0,05
Kompensasi (X1)	0,216	0,05
Motivasi (X2)	0,343	0,05

Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

$$Y = 16,849 + 0,216 X_1 + 0,343 X_2$$

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 16,849 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (pengembangan karir dan stress kerja) maka terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 16,849.

Koefesien regresi pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,216 artinya setiap peningkatan variable pengembangan karir sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,216 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Koefesien regresi stress kerja bernilai positif sebesar 0,343 artinya setiap peningkatan variable stress kerja sebesar 1 satuan maka variabel X akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,343 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Pengembangan Karir (X1)	2,709	1,993	0,008	Diterima
Stress Kerja (X2)	3,089	1,993	0,003	Diterima

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 23, 2023

Dari tabel 8 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk pengembangan karir sebesar $2,709 > 1,993$ dengan signifikan $0,008 < 0,05$. Maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

Untuk variabel stress kerja terdapat nilai t hitung sebesar $3,089 > 1,993$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan berarti H1 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa semakin baik pengelolaan karier maka semakin baik kinerja di suatu perusahaan. Pengembangan Karier pada dasarnya merupakan suatu proses yang secara terus menerus dikembangkan oleh organisasi untuk karyawan yang dapat meningkatkan kinerja. Sehingga diharapkan secara individu akan terdorong untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Menurut Kholillah et al (2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Budiyanto & Wikan, 2020) dan (Katmiatun et al., 2021) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maknanya bahwa karyawan menginginkan pengawasnya memainkan peran aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik tentang kinerja mereka secara tepat waktu.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan berarti H2 diterima. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Menurut Katmiatun (2021) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan observasi yang telah didapatkan oleh (Gunawan, 2018) dan (Katmiatun et al., 2021) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dinyatakan baik yang artinya dalam rentang kendali di mana sebagian besar karyawan masih dapat mengendalikan tekanan dalam bekerja dan merespon secara positif pekerjaan yang dilakukan. Stress dalam jumlah tertentu dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stress secara positif perlu ada dalam rangka meningkatkan produktifitas. Pada saat produktifitas terdorong meningkat maka di sisi lain meningkatkan sikap dan respon karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan terbangun kepuasan kerja yang tinggi. Tetapi pada aktifitas kerja yang rutin, stress kerja justru menghasilkan kelelahan dan tidak direkomendasikan ada sebab menghasilkan konflik. Pada bidang kerja seperti kreatifitas atau yang membutuhkan ide seperti halnya dibidang disain dan marketing, stress dibutuhkan dalam jumlah tertentu. Adanya gesekan antar ide karyawan justru yang akan melahirkan kreatifitas-kreatifitas usaha dan membuat motivasi untuk memberikan yang terbaik terutama pada tipe karyawan yang matang.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang, maka dapat disimpulkan bahwa: Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang. Stress Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Padang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia, sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan jurnal ini tepat waktu. Peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ketua STIE “KBP” Bapak Febryandhie Ananda, SE, M.Si dan Ibu Riri Mayliza, SE, MM selaku dosen pembimbing peneliti yang telah membimbing dengan memberikan yang terbaik untuk kelancaran skripsi peneliti. Terimakasih atas waktu dan masukan yang sangat bermanfaat. Serta Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

(Disdukcapil) Kota Padang yang bersedia memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Amelia, Dhea & Kristin Handayani. (2020). Hubungan Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Manajemen SDM*, 10(1).
- Budiyanto, Albert. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor. *Jurnal Manajemen Bisnis* 25(2).
- Budiyanto, Albert & Yudhitia Wikan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3).
- Gunawan, Hendra. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2).
- Katmiatun, Katmiatun; Nurul Qomari & Nurul Iman. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari *Departement Store Cabang City of Tomorrow*. *UBHARA Management Journal*, 1(1).
- Kembuan, Gladys C; Victor P.K Lengkong & Merinda Pandowo. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Konflik, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Unsrat. *Jurnal EMBA*, 6(3).
- Kholillah, Kholillah; Suci Karomah; Edy Liswani & Fitantina. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu (Wilmar Plantation). *Jurnal Motivasi*.
- Mayliza, Riri & Dewi Ria Purnama. 2019. Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=riri+mayliza+kinerja+karyawan&btnG=
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>

- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10, 3463. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, Marta Widian. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal EKOBISTEK*, 8(2).
- Tahir, M. (2018). Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinar Pandawa Medan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Utomo, Setiyo. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.