

**STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI
PADA BIRO UMUM SETDA PROVINSI SULAWESI UTARA**

Oleh :

Mikhael Yonatan Roring¹**Agus Supandi Soegoto²****Lucky Dotulong³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manadoe-mail : ¹roringmy@yahoo.com²supandi_smrt@yahoo.co.id³deandotulong@gmail.com**ABSTRAK**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya melalui pemanfaatan sumber daya manusia. Stres kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap prestasi pegawai karena dapat menimbulkan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang digunakan adalah pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 60 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Variabel yang signifikan berpengaruh adalah lingkungan kerja dengan nilai t yang paling besar. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Biro Umum dan Setda Provinsi Sulawesi Utara, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja bagi para pegawai, mengingat hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki koefisien yang rendah pada persepsi dari para pegawai karena semakin baik lingkungan kerja bagi para pegawai, maka prestasi kerja mereka akan semakin meningkat.

Kata kunci : *stres kerja, lingkungan kerja, prestasi pegawai*

ABSTRACT

Every government organizations are required to optimize their performance through the utilization human resources. Stress and work environment can influence positively or negatively on employee achievement because it can cause a condition that creates tension of physical and psychological, that affects emotions, thought processes, and the condition of one's employees. The purpose of the study to determine the effect of work stress and work environment of the achievements of employees at the General Bureau of Provincial Secretariat of North Sulawesi. The sample in this research was 60 employees of General Bureau of Provincial Secretariat of North Sulawesi. The results showed simultaneous stress and work environment positive and significant impact on Employee Job Performance in the General Bureau of Provincial Secretariat of North Sulawesi. Variables that significantly affect the working environment is the greatest value of t. The results of this study concluded that the General Affairs and North Sulawesi Provincial Secretariat, should pay attention to the working environment for employees, given the results of the study indicate that the work environment has a low coefficient on the perception of the employees because better work environment for employees, it is their job performance will increase.

Keywords: *job stress, work environment, employee achievement*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Stres dan lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan negatif terhadap prestasi kerja. Dampak positif stres dan lingkungan kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan prestasi pegawai, dampak negatif stres dan lingkungan kerja tingkat yang tinggi adalah penurunan pada prestasi pegawai secara drastis.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai. Selain stres, faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja. Prestasi pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Prestasi kerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi dari prestasi itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat saat itu juga. Pada dasarnya prestasi pegawai merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Prestasi tergantung pada kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara merupakan organisasi pemerintah yang bertugas melakukan pelayanan terhadap biro-biro lainnya di Setda Propinsi Sulawesi Utara. Dalam upaya pelaksanaan tugasnya, biro ini membagi tugas besarnya melalui pembagian kerja yang terstruktur. Biro ini dibagi atas enam bagian, setiap bagian dibagi lagi dalam beberapa sub bagian, dengan total jumlah pegawai 155 orang, total jumlah tenaga kontrak 247 orang. Total Keseluruhan pegawai dan tenaga kontrak berjumlah 402 orang.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Biro Umum Setda Prov. Sulut

BULAN	TAP	ALPA	IZIN	SAKIT
Januari	35	178	10	14
Februari	212	72	11	18
Maret	92	95	35	16

Sumber : Biro Umum Setda Prov. SULUT, 2014.

Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa cukup banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi bahkan tiap bulan selalu ada pegawai yang alpa. Berdasarkan informasi data yang diperoleh di biro umum faktor penyebab terjadinya hal tersebut karena pekerjaan yang terlalu banyak, rata-rata semua bagian di biro umum harus bekerja extra sampai malam mengakibatkan waktu istirahat lebih sedikit sehingga terkadang bangun kesiangan yang akibatnya tidak dapat mengikuti apel pagi, tidak mampu membagi waktu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, kurang profesional dalam bidangnya kurangnya hubungan antar sesama pegawai, tata ruang kantor di beberapa bagian menggunakan tata ruang terbuka, penerangan yang kurang memadai, belum semua ruangan yang menggunakan AC (*air conditioner*), ketakutan terhadap hasil kerja yang kurang, dan sebagainya yang dapat mengakibatkan prestasi kerja menurun.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

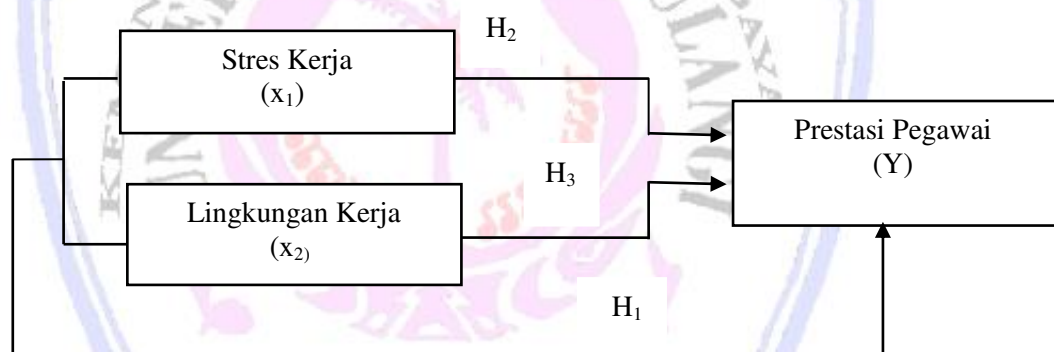
1. Untuk mengetahui stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai .

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan, (Gaol, 2014:650). Robbins, et al (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Nitisemito (2005:109) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Prestasi pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Simamora (2006:7) prestasi pegawai adalah tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Karim (2014) dalam penelitian berjudul : Stres kerja pengaruhnya terhadap prestasi pegawai prestasi kerja pada karyawan cafe bambu expres manado. Penelitian ini mengungkapkan ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan cafe bambu expres. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Yusianto (2008) dalam penelitian berjudul : Analisa pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja staf dan pengajar pada (studi kasus fakultas ilmu komputer universitas dian nuswantoro semarang). Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif pada peningkatan prestasi kerja. Mauli (2012) dalam penelitian berjudul : pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada politeknik negeri bengkalis. Hasil penelitian menemukan bahwa tingkat stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori 2014

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Stres kerja dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.
- H₂ : Stres kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.
- H₃ : Lingkungan kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menurut tujuan penelitiannya termasuk dalam penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Variabel penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu: variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lainnya.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara yang berlokasi di kota Manado yang beralamat di Jl. 17 Agustus.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 155 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode non probability sampling yaitu metode sampling yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2009:40).

Jenis non probability sampling yang digunakan adalah purposive sampling, metode purposive sampling adalah sampel yang diambil dengan maksud dan tujuan tertentu karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya. Sampel yang digunakan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% adalah 60 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode, yaitu:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.
2. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan kepala Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara secara umum, keadaan stres, lingkungan kerja dan prestasi pegawai.

Definisi Operasional

Variabel Independen

1. Stres kerja (X_1).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai. (Gaol, 2014:650). Adapun indikator yang digunakan:

- a. Beban kerja
- b. Karakteristik tugas
- c. Konflik peran
- d. Struktur organisasi
- e. Gaya kepemimpinan

2. Lingkungan kerja (X_2).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2005:109). Adapun indikator yang digunakan:

- a. Situasi pekerjaan
- b. Hubungan karyawan
- c. Kebebasan
- d. Penerangan
- e. Keamanan kerja

Variabel dependen

Prestasi Kerja (Y).

Prestasi Kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Adapun indikator yang digunakan:

- a. Kuantitas hasil pekerjaan

- b. Kualitas kerja
- c. Ketepatan waktu penyelesaian.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yaitu hubungan linear antara dua variabel independen. Stres kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dengan variabel dependen Prestasi pegawai (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X_1, X_2 . Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Prestasi Pegawai
- a = Constant
- b_1, b_2 = Koefisien Korelasi
- X_1 = Stres Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- e = Batas Toleransi Kesalahan (error)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *Spearman* dengan pengujian satu arah (*one tailed test*). Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Validitas Kuesioner

Variabel	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Stres Kerja			
1	0,695	0,374	Valid
2	0,783	0,374	Valid
3	0,616	0,374	Valid
4	0,683	0,374	Valid
5	0,526	0,374	Valid
Lingkungan Kerja			
1	0,564	0,374	Valid
2	0,763	0,374	Valid
3	0,616	0,374	Valid
4	0,780	0,374	Valid
5	0,762	0,374	Valid
Prestasi Pegawai			
1	0,671	0,374	Valid
2	0,833	0,374	Valid
3	0,622	0,374	Valid
4	0,624	0,374	Valid
5	0,690	0,374	Valid

Sumber: Hasil olahan data 2014

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,374) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpulkan dinyatakan valid (sahih) dan siap untuk dianalisis. Data diolah dengan bantuan program *SPSS for Windows release 18.0*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,761	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,758	Reliabel
Prestasi Pegawai	0,660	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan data 2014

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas (r_{11}) yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2001) bahwa pernyataan dinyatakan reliabel (handal) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan). Hasil pengujian reliability terhadap masing-masing variabel bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel karena masing-masing variabel memiliki reliability yang lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya korelasi yang sangat kuat diantara dua atau lebih variabel bebas. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas atau Non Multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	1,062	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_2)	1,062	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data 2014

Tabel 4 terlihat bahwa nilai output pada *coeficients model* dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas karena semua nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk memastikan tidak terjadi korelasi antara variabel bebas dengan gangguan (residual). Jika probabilitas > nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur Heteroskedastisitas. Hasil pengujian secararingkas dapat ditunjukkan dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

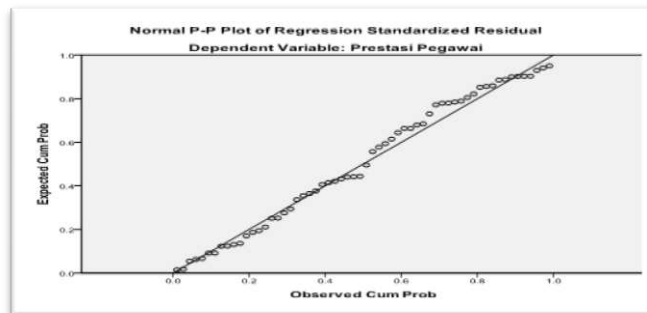
Variabel bebas	Probabilitas (p)	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,833	Non Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,448	Non Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olahan data 2014

Tabel 5 menunjukkan bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai probabilitas > nilai alpha (0,05), artinya secara keseluruhan tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (histogram dan P-Plot), hasilnya sebagai berikut :



Gambar 2. Normal P Plot Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2014.

Gambar 2 hasil pengolahan data menunjukkan bahwa data ini terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Penyelesaian model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Program SPSS for Windows Release 18.0*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	3.926	2.874		1.366	.177
	Stress Kerja	.454	.127	.398	3.561	.001
	Lingkungan Kerja	.315	.108	.327	2.920	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.926 + 0,454 X_1 + 0,315 X_2$$

Persamaan menunjukkan bahwa Prestasi pegawai dipengaruhi oleh Stres kerja dan Lingkungan kerja.

Uji F**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.436	2	80.718	13.918	.000 ^a
	Residual	330.564	57	5.799		
	Total	492.000	59			

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Tabel 7 menunjukkan dimana $F_{hitung} = 13,918$, sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan df (2;57) adalah sebesar 3,15. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,918 > 3,15$), artinya model regresi tentang pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara, sudah fit atau cocok. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.

Uji t**Tabel 8. Hasil Uji t**

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} *	P-value	Keterangan
(Constant)	1.366		.177	
Stres Kerja	3.561	2,000	.001	H ₀ ditolak
Lingkungan Kerja	2.920	2,000	.005	H ₀ ditolak

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Keterangan: *) = t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan df= 60-2

Tabel 8 Diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel Stres Kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 3,561$ dengan nilai $p=0,001$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah = 2,000. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,561 > 2,000$) dengan $p 0,001 < 0,05$, maka H₀ ditolak, H₁ diterima. Artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.
- Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} = 2,920$ dengan nilai $p=0,005$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah = 2,000. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,920 > 2,000$) dengan $p 0,005 < 0,05$, maka H₀ ditolak, H₁ diterima. Artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.305	2.408

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,328, sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik (*goodness of fit*), data diatas menunjukkan bahwa sekitar 32,8% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Artinya variasi dari Prestasi

kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sekitar 67,2% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Stres Kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Karim (2013) yang menyatakan bahwa Stres Kerjasecara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada cafe bambu express Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009:21) bahwa Lingkungan Kerja baik fisik, maupun non fisik merupakan suatu kondisi lingkungan yang ada di sekitar para karyawan pada saat mereka bekerja, baik langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan hasil pekerjaannya (prestasi kerja) disaat mereka bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara, diperoleh kesimpulan juga bahwa model sudah fit atau cocok.
2. Stres Kerja signifikan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja pegawai Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi.
3. Lingkungan Kerja signifikan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Bagi pimpinan Biro Umum dan Setda Provinsi Sulawesi Utara, sebaiknya memperhatikan Lingkungan Kerja bagi para pegawai, mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki koefisien yang rendah pada persepsi dari para pegawai. Dengan demikian, semakin baik Lingkungan Kerja bagi para pegawai, maka Prestasi Kerja mereka akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik Lingkungan Kerja para karyawan, maka Prestasi Kerja juga akan semakin berkurang hasilnya.
2. Bagi peneliti lainnya yang akan meneliti objek penelitian yang sejenis, agar mempelajari lebih dalam mengenai variabel-variabel tersebut dan lebih mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol, Chr. J. L. 2014. *A to Z Human Capital*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karim, Nurlia. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 (2013). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/469>. Diakses 22 Juli 2014. Hal. 513-522.
- Mauli, Tiyyur. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Politeknik Negeri Bengkalis* Vol.1 No.1 (2012). <http://eprints.umk.ac.id/2991/7>. Diakses 24 Juli 2014. Hal 10.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). CV.Mandar Maju. Bandung
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Yusianto, Rindra. 2008. Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang). *Jurnal Universitas Islam Indonesia*. ISBN:978-979-3980-16-7. <http://journal.uui.ac.id/index.php/Teknomin/article/view/2110/1916>. Diakses 25 Juli 2014. Hal. 151-157.

