

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA ACEH (BPSDM)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun:

MARLINA
NPM :1902120064



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MARLINA
NPM : 1902120064

Dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
ACEH (BPSDM)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri,
B.M.(Hons)., MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MARLINA
NPM : 1902120064

Dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
ACEH (BPSDM)**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 12 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001


Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Anggota


Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., MM
NIK. 19870913 201309 2 001


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Marlina

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Marlina
NPM : 1902120064
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ACEH (BPSDM)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Agustus 2023

Yang Menyatakan,




Marlina

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh (BPSDM)”**. Penulisan ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Banda Aceh. Selanjutnya selawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar Islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, SE,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammdiyah Aceh.

3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E.,M.M selaku Ketua Lab Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Agus Ariyanto,SE,M.Si selaku dosen pembimbing pertama yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), M.M sebagai dosen pembimbing kedua yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikirannya demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh yang telah bersedia memberikan data dengan cara berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian.
7. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
8. Kepada sahabat penulis terima kasih atas bantuan kalian yang telah menemani peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya. Amin ya rabbal alamin.

Banda Aceh, April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	V
DAFTAR GAMBAR	Vi
ABSTRAK.....	Vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKAAN	5
2.1 Landasan Teoritis	5
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	5
2.1.2 Stres Kerja	10
2.1.3 Lingkungan Kerja	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Desain Penelitian	22
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	22
3.1.2 Jenis Penelitian	22
3.1.3 Herizon Waktu Studi	22
3.1.4 Unit Analisis.....	23
3.2 Populasi dan Sampel.....	23
3.3 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.4 Teknik Analisis Data	26
3.5 Definisi Dan Operasional Variabel	27
3.6 Penguji Data	29
3.6.1 Penguji Reabilitas	29
3.6.2 Penguji Validitas.....	29
3.6.3 Penguji Asumsi Klasik	30
3.7 Pengujian Hipotesis	32
3.7.1 Uji T.....	32
3.7.2 Uji F.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33	33
4.1 Gambaran Umum Kantor BPSDM Aceh		33
4.2 Karakteristik Responden		34
4.3 Hasil Pengujian Data		37
4.3.1 Uji Validitas Instrumen		37
4.3.2 Uji Reabilitas Instrumen.....		38
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik		39
4.3.3.1 Normalitas		39
4.3.3.2 Multikolinearitas		40
4.3.3.3 Heteroskedastisitas		41
4.4 Analisis Deskriptif.....		42
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....		43
4.4.2 Variabel Stres Kerja		44
4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja.....		45
4.5 Pembahasan.....		47
4.5.1 pengujian Hipotesis		47
4.5.2 Uji Parsial (uji t)		49
4.5.3 Uji Simultan (uji f)		51
4.5.4 Implikasi Penelitian.....		51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		53
6.1 Kesimpulan.....		53
6.2 Saran.....		53
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN		57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jabatan dan Jumlah Pegawai Kantor Bpsdm Aceh	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu	23
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	26
Tabel 3.3 Variabel Operasional	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	35
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	38
Tabel 4.3 Uji Realibilitas Variabel penelitian	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	41
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja	46
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.9 Model Summary	50
Tabel 4.10 Annova	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	40
Gambar 4.2 Hasil pengujian Heteroskedastisitas	43

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Aceh. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 119 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Aceh. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Aceh. Variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Aceh yaitu Lingkungan Kerja.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at the BPSDM Aceh Office. This research method is a quantitative method. The number of samples in this study were 119 respondents. Research data were collected through questionnaires. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, F test and t test are intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on the simultaneous test show that the variables of Work Stress and Work Environment have a significant effect on Employee Performance at the Aceh BPSDM Office. Meanwhile, partially the Job Stress variable has a significant effect on Employee Performance at the Aceh BPSDM Office. Work Environment has a significant effect on Employee Performance at the Aceh BPSDM Office. The most dominant variable has a significant effect on Employee Performance at the Aceh BPSDM Office, namely the Work Environment.

Keywords: *Work Stress, Work Environment and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi harus memiliki tiga unsur dasar yaitu sumber daya manusia, kerjasama dan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia atau pegawai memegang peranan penting dalam kegiatan operasional organisasi, karena pegawai inilah yang akan bekerjasama untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang kompeten menjadi suatu kebutuhan dalam organisasi. Ketika pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien maka tujuan organisasi pun akan lebih mudah dicapai. Namun, jika kinerja dari pegawai tidak optimal maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Karena itu pimpinan organisasi harus memperhatikan kinerja dari pegawainya.

Menurut Rivai (2018) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai perlu dinilai, hal ini penting untuk dilakukan agar pegawai mendapatkan kesempatan untuk melakukan perbaikan. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini diyakini dapat berpengaruh dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai.

Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri (Hasibuan, 2019). Stres kerja dapat muncul karena adanya pekerjaan yang terlalu berat, kurangnya kerjasama antar pegawai,

ketidakseimbangan tugas dan wewenang, serta adanya desakan waktu. Ketika pegawai mengalami stres kerja maka kinerjanya akan menurun karena beban yang ditanggung akan terasa lebih berat. Namun, jika pegawai semakin jarang pegawai mengalami stres kerja maka kinerjanya akan lebih baik karena mereka dapat berkonsentrasi penuh untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga diyakini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019). Ketika lingkungan kerja nyaman, aman dan rekan kerja bisa diajak bekerjasama maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, ketika lingkungan kerja kotor, fasilitas tidak lengkap dan adanya persaingan yang tidak sehat antar pegawai maka kinerja pegawai dapat menurun.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dengan survey awal terhadap 25 pegawai BPSDM ada beberapa yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disaat pimpinan dalam mengambil keputusan terhadap orang-orang tertentu saja dan tidak adil. Pimpinan juga hanya berkomunikasi disaat hal tertentu. Oleh karena itu disitulah para pegawai masih merasa kurang terhadap pemimpin sehingga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dan juga dari informasi yang didapatkan tersebut terdapat pengaruh terhadap stres kinerja pegawai yang dimana karena masih sebagian dari pegawai masih banyak yang beban kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan dan dimana hubungan komunikasi para pegawai hanya disaat tertentu saja.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting agar tujuan organisasi dapat tercapai karena itu perlu dilakukan analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut serta adanya ketidakkonsistenan hasil dari penelitian sebelumnya maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Aceh”**.

1.1 tabel
jabatan dan jumlah pegawai kantor BPSDM Aceh

NO.	Jabatan	Jumlah
1.	PNS	105
2.	Kontrak	40
3.	Satpam	8
4.	Cleaning service	17
	Total	170 orang

Sumber : hasil survey pendahuluan oleh peneliti (2022)

Tabel diatas merupakan hasil survey yang dilakukan untuk mengetahui jabatan dan jumlah pegawai pada kantor BPSDM Aceh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPSDM Aceh?
2. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BPSDM Aceh?
3. Seberapa besar stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPSDM Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPSDM Aceh.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPSDM Aceh.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan BPSDM Aceh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

b. Manfaat Teoritis

1. Dapat menambah wawasan bagi para pembaca tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Yaitu stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja pegawai variabel terikat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2018). Menurut Kasmir (2018) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2018) terdapat faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, seperti:

1. Kompetensi atau Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

6. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Rivai (2018) penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini:

1. *Reliability*, yaitu ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja.
2. *Relevance*, yaitu ukuran kinerja harus dihubungkan dengan output riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.
3. *Sensitivity*, yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.
4. *Practicality*, yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak efisien.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Kasmir (2018) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketenyaan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan

pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2019). Rivai (2018) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Menurut Rivai (2018) terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Berikut pendekatan individu dan pendekatan perusahaan yang dapat dilakukan:

1. Pendekatan individu meliputi:
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olahraga
 - d. Melakukan rileksasi

- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olahraga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Menurut (Siagian, 2019) terdapat dimensi stress kerja yang terdiri dari:

1. Beban tugas yang terlalu berat

Setiap orang memiliki porsi dan kemampuan kerja yang terbatas, jika seorang karyawan dibebani dengan tanggungan yang lebih besar dari kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan merasakan kesulitan dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Jika seseorang tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya maka orang tersebut cenderung mudah untuk mengalami stres kerja.

2. Desakan waktu

Untuk sebuah hasil kerja yang maksimal dibutuhkan juga waktu yang sepadan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan dengan waktu yang terbatas akan membuat karyawan merasakan tertekan dan menimbulkan kegelisahan yang berupa perasaan takut tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan

waktu yang telah ditetapkan. Kecemasan tersebut akan mendorong terjadinya stres kerja

3. Penyelia yang kurang baik

Penyelia seharusnya mampu merangkul dan membimbing karyawannya dalam menyelesaikan setiap tugasnya, penyelia yang tidak baik akan membuat karyawan merasakan bekerja di bawah tekanan yang secara tidak langsung membuatnya tegang dan tidak merasa nyaman dalam bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu kondisi psikologis seorang karyawan yang bila terus terjadi dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

4. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman

Iklim kerja yang tidak aman akan menyebabkan keresahan bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pikiran mereka akan terganggu dengan berbagai macam ketakutan. Pikiran yang seharusnya fokus untuk bekerja menjadi terbagi karena adanya rasa ketidakamanan tersebut. Apabila karyawan merasakan ketidakamanan maka hal tersebut akan meningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan.

5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang

Setiap orang menginginkan perjalanan karir dan prestasi kerja yang mampu memberikan keuntungan di masa yang akan mendatang. Dalam berkarir, seseorang membutuhkan pengakuan, apresiasi dan timbal balik atas usaha yang telah dilakukannya. Jika seseorang tidak mendapatkan hal tersebut dalam pekerjaannya maka hal tersebut mampu membuatnya kehilangan arah dan merasakan kebingungan mengenai kinerjanya. Hal tersebut dapat

membuat karyawan resah dan memikirkannya secara berlebihan yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

6. Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab

Ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab akan meruncingkan peranan keadilan dalam sebuah perusahaan yang mampu mendorong adanya rasa resah pada setiap karyawan atas perlakuan yang tidak adil.

7. Ketidak jelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi

Ambiguitas peran karyawan di tempat kerja mampu membuat karyawan merasakan adanya beban kerja yang berlebih yang akan memicu adanya ketidakadilan antar karyawan. Ketidak jelasan peran akan membuat karyawan merasakan kebingungan atas pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkannya.

8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering

sehingga orang merasa terganggu konsentrasinya. Rasa frustrasi yang diakibatkan dari pekerjaan cenderung akan membagi pikiran karyawan, karyawan yang mengalami frustrasi akan kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaan dan mengganggu kinerjanya yang akan memicu terjadinya stres kerja.

9. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan luar kelompok kerjanya

10. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya meninggalkan ketidakpastian.

Terdapat tiga indikator stres kerja menurut Sopiah (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Fisik

Stres kerja yang terlihat dari fisik dapat dikenali dengan mudah. Ada beberapa penyakit yang disinyalir karena orang mengalami stres yang berkepanjangan diantaranya penyakit, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambahan sakit lainnya jika sebelumnya menderita penyakit.

2. Psikis

Stres kerja dilihat dari psikis dapat dikenali diantaranya, kelelahan, depresi, terlihat murung dan kurang bersemangat.

3. Perilaku

Stres kerja dilihat dari perilaku yaitu bisa jadi seorang karyawan kinerjanya rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah mengambil keputusan. Tingkat absensi tinggi, dan lain sebagainya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan (Nitisemito, 2019). Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan

meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan (Rivai, 2018).

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustasi, Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi pegawai
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi

perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Afandi, 2018):

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan perkejaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Terdapat indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPSDM Aceh yang mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(Lukito & Alriani, 2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang	Variabel Independen: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

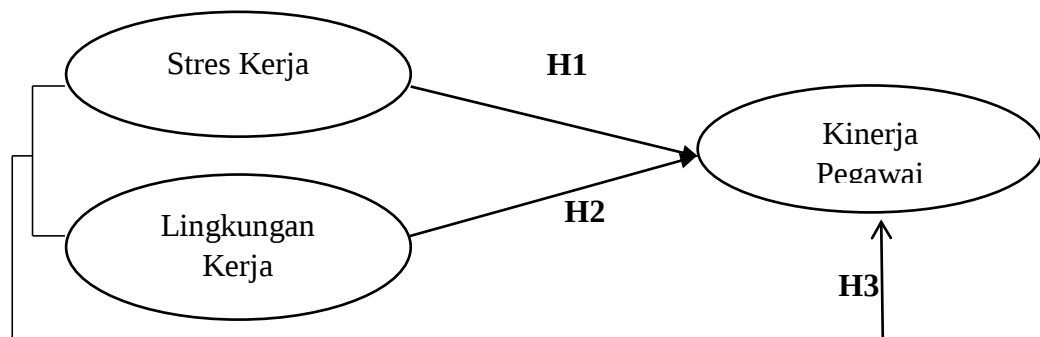
(Dewi et al., 2018) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Variabel Independen: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
(Ahmad et al., 2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado	Variabel Independen: Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
(Hasi et al., 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.
(Menuh et al., 2022) Analysis of the Work Environment and Work Stress Its Implications on Employee Performance	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Stres Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2018). Kerangka pemikiran membantu peneliti menentukan teori, konsep-konsep, hingga dalil yang nantinya dijadikan dasar penelitian. Dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel yang menjelaskan permasalahan

yang sedang diteliti sehingga berguna untuk menjawab permasalahan yang sedang dibahas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Menuh et al (2022) dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H1: Stres kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPSDM Aceh.

H2: Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BPSDM Aceh.

H3: Stres kerja dan lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPSDM Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel (X) stres kerja dan lingkungan kerja terhadap (Y) kinerja pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, terdiri dari variabel independen dan dependen.

3.1.3 Horizontal Waktu

Time horizon yang digunakan adalah *Cross Sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Yang dilakukan berdasarkan dengan periode harian, mingguan, atau bulanan dalam mengumpulkan informasi dan data. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian secara bertahap, mulai dari observasi awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak 2022 sampai dengan 2023.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Agt 2022	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb- Mar 2023	Agt 2023
Pengajuan Judul									
Survey Awal									
Penyusunan Proposal									
Seminar									
Perbaikan									
penelitian									
Sidang									

3.1.4 Unit Analisis

Penelitian ini dilakukan pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia aceh yang beralamat Jl. T. Panglima Nyak Makam No.8 Lampineng, Kota Banda Aceh, dengan objek penelitian adalah para pegawai BPSDM.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai badan pengembangan sumber daya manusia Aceh. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai berjumlah 170 orang.

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Random Sampling. Menurut Sugiyono (2018:120) Random sampling dikatakan simple (sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Dari populasi yang ada di kantor badan pengembangan sumber daya manusia Aceh, peneliti memutuskan menggunakan rumus Slovin sugiyono (2017:81) untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = kesalahan yang masih ditoleransi, diambil 5 persen

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{170}{1 + 175.0,05^2} \\ &= \frac{175}{1 + 170.0,0025} \\ &= \frac{170}{1 + 0,4375} \\ &= \frac{170}{1,4375} \\ &= 118,6 \\ n &= 118,6 \text{ Orang} \end{aligned}$$

Dengan demikian, besarnya sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 118,6 responden, yang apabila dilakukan pembulatan menjadi 119 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari rumus slovin maka ditetapkan jumlah responden sebanyak 119 responden. Selanjutnya kuisoner disebarikan kepada 119 para pegawai pada kantor badan pengembangan sumber daya manusia aceh .

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini agar dapat memperoleh data, penulis melakukan metode pengumpulan data yang digunakan antara lain :

- 1) Kuesioner Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- 2) Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada para responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Silaen (2018:69), yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberikan nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Nilai Skor
1.	Sangat Tidak Sesuai	1
2.	Tidak Sesuai	2
3.	Kurang Sesuai	3
4.	Sesuai	4
5.	Sangat Sesuai	5

3.4 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sumber daya manusia aceh, dilakukan analisis dengan menggunakan model persamaan ekonometrik dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat (Regresi Linear Berganda) yang dinyatakan sebagai berikut,

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1, β_2 = Parameter (koefisien regresi)

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Error

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kerataan hubungan antara variabel bebas (X_1 , X_2) dengan variabel terikat (Y) secara parsial digunakan analisis korelasi dengan mencari parsial dan untuk melihat berapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan digunakan koefisien determinasi.

3.5 Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari kinerja kerja pegawai sebagai variabel dependen, stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
Dependen (Y)					
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2018)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian (Robbins & Judge 2019)	Likert	A1 – A5

Independen (X)					
2	Stres kerja	mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan	1. Fisik 2. Psikis 3. perilaku Sopiah (2018)	Likert	B1-B3

		fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan Rivai (2018)			
3	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan Nitisemito (2019)	1. suasana kerja 2. tersedianya fasilitas untuk pegawai 3. hubungan dengan rekan kerja Nitisemito (2019)	Likert	C1 – C3

3.6 Pengujian data

3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dan instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Penelitian ini reliabilitas diuji menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yaitu reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai atau bentuk skala 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya. Jika nilainya kurang dari 0,6 maka dinyatakan kurang baik, namun jika nilai yang diperoleh 0,7 dinyatakan dapat diterima dan nilai lebih dari 0,8 adalah baik. Rumus Teknik *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right\} \quad (3,3)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah Varian Skor

St = Varian Total

K = Jumlah Item

3.6.2 Uji validitas

Heryana (2020) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa baik indikator dalam kuesioner dapat mengukur konsep yang diinginkan. Untuk mengukur validitas digunakan korelasi *product moment pearson* menggunakan *software* SPSS dengan skor total adalah lebih kecil dari 0,05 atau dengan level signifikansi 5%, dengan menggunakan rumus :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (3,2)$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi antara Item dengan Total

n : Jumlah Individu dalam Sampel

X : Angka mentah untuk Variabel X

Y : Angka mentah untuk Variabel Y

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti variabel tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti variabel tersebut tidak valid

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Tujuan dari pengujian asumsi klasik adalah untuk mengetahui kelayakan dari modal regresi. Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Suatu model regresi harus terbebas dari adanya data yang tidak normal, karena itu perlu dilakukan pengujian berupa uji normalitas untuk mengetahui apakah suatu data dalam penelitian normal dan dapat memberikan hasil yang akurat (Ghozali, 2018). Uji ini dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu melihat grafik histogram dan normal probability plot serta uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam penelitian ini digunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), jika nilai Kolmogorov-Smirnov dan Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat suatu kolerasi antarvariabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui hasil tentang ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Menurut Ghozali (2018) model yang baik adalah yang homoskedastisitas (tetap) bukan yang heteroskedastisitas (berbeda). Pengujian untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan

uji rank spearman. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk mengetahui besar pengaruh masing-masing variabel indenpenden secara individual (persial) terhadap variabel independent. Digunakan untuk menguji tingkat signifikan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPSDM Aceh. Dengan kriteria pengujian:

H_{01} : stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh

H_{a1} : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh

H_{02} : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank

H_{a2} : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh

1.7.2 Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dapat secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui hasil dari uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai F tabel dan F hitung, selain itu juga dari nilai signifikansi (α) dengan ketentuan:

$A < 5\%$: Menolak menerima

$A > 5\%$: Menerima menolak

H_{03} : stres kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh

H_{a3} : stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPSDM Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor BPSDM Aceh

Badan Pengembangan Sumber Manusia Aceh (BPSDM) Aceh merupakan institusi yang dibentuk berdasarkan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh, sebelumnya BPSDM merupakan institusi yang tergabung dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP). Dengan terbitnya Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tersebut, mengamanahkan terbentuknya dua institusi dengan nomenklatur Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh dan Badan Kepegawaian Aceh (BKA).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di provinsi;
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
3. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
5. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi;
6. Pembinaan UPTB; dan
7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang pengembangan sumber daya manusia Aceh.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, pekerjaan dan penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	71	59,7
	b. Perempuan	48	40,3
Total		119	100,0
2	Umur		
	a. < 20 Tahun	0	0,0
	b. 21-25 Tahun	9	7,6
	c. 26-30 Tahun	18	15,1
	d. 31-35 Tahun	25	21,0
	e. 36-40 Tahun	30	25,2
	f. > 40 Tahun	37	31,1
Total		119	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Menikah	103	86,6
	b. Belum Menikah	15	12,6
	c. Pernah Menikah	1	0,8
Total		119	100,0
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SMP	0	0,0
	b. SLTA	19	16,0
	c. Diploma	7	5,9
	d. Sarjana	59	49,6
	e. Pasca Sarjana	34	28,6
Total		119	100,0
5	Gaji		
	a. < Rp. 1.500.000,-	0	0
	b. Rp. 1.500.000 – Rp. 1.999.999,-	0	0
	c. Rp. 2.000.000 – Rp. 2.499.999,-	0	0
	d. Rp. 2.500.000 – Rp. 2.999.999,-	0	0
	e. Rp. 3.000.000 – Rp. 3.499.999,-	22	18,5
	f. > Rp. 3.500.000	97	81,5
Total		119	100,0
6	Lama Bekerja		
	a. < 6 Tahun	8	6,7
	b. 6-10 Tahun	26	21,8
	c. 11-15 Tahun	34	28,6
	d. > 15 Tahun	51	42,9
Total		119	100,0

Sumber: Data diolah (2023)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 71 pegawai atau 59,7%, hal ini disebabkan kebutuhan laki-laki lebih banyak dibutuhkan oleh Kantor BPSDM Aceh daripada perempuan seperti satpam, supir, bagian gudang dan lainnya. Kemudian mayoritas responden berdasarkan umur rata-rata responden berusia di atas 40 tahun yaitu sebanyak 37 pegawai atau 31,1%, hal ini disebabkan pegawai sudah lama bekerja di Kantor BPSDM Aceh. Selanjutnya karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah menikah adalah sebanyak 103 pegawai atau 86,6%, hal ini secara rata-rata usia pegawai di Kantor BPSDM Aceh sudah di atas 30 tahun sehingga lebih banyak yang sudah menikah di usia tersebut.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 59 pegawai atau 49,6%, hal ini disebabkan kebutuhan dengan pendidikan sarjana mempunyai kemampuan kerja atau pengetahuan kerja yang baik. Karakteristik mayoritas responden berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan yaitu sebanyak 97 pegawai atau 81,5% dengan penghasilan sebesar di atas Rp. 3.500.000, artinya gaji yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan UMP. Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 51 responden atau 42,9% dengan masa di atas 15 tahun, hal ini dikarenakan secara rata-rata pegawai pada Kantor BPSDM Aceh sudah lama bekerja.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,194. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=119)	Ket
1	A	Kinerja Pegawai (Y)	0,398	0,194	Valid
2	A		0,574	0,194	Valid
3	A		0,647	0,194	Valid
4	A		0,730	0,194	Valid
5	A		0,628	0,194	Valid
6	B	Stres Kerja (X ₁)	0,651	0,194	Valid
7	B		0,779	0,194	Valid
8	B		0,623	0,194	Valid
9	C	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,513	0,194	Valid
10	C		0,586	0,194	Valid
11	C		0,499	0,194	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien kerelasi di atas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,194 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian
(Alpha)

No	Variabel	Nilai Kehandalan	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,807	Handal
2.	Stres Kerja (X_1)	0,60	0,819	Handal
3.	Lingkungan Kerja (X_2)	0,60	0,782	Handal

Sumber : data diolah, 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,60 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui

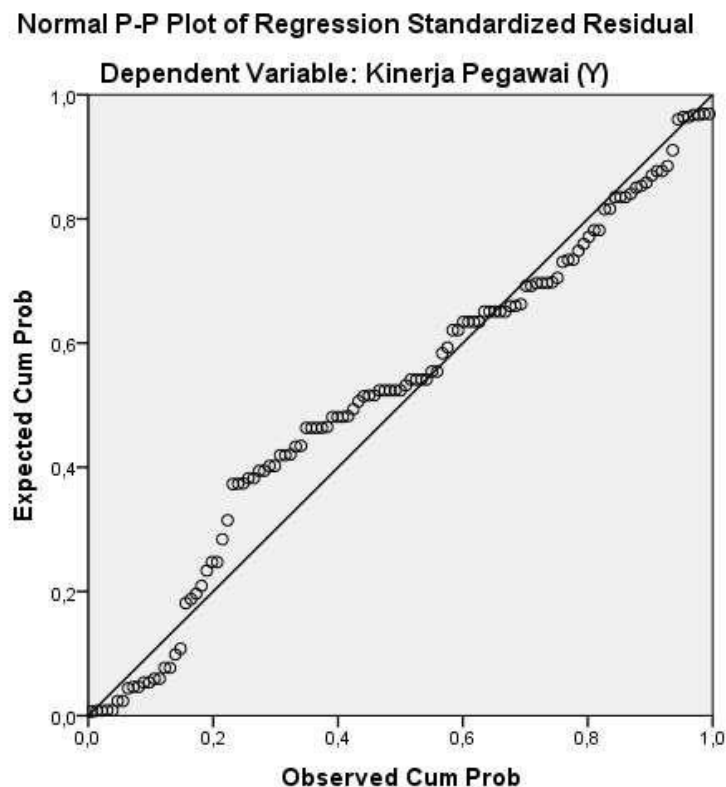
bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Stres kerja dan Lingkungankerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Stres kerja	0,943	1,060	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,943	1,060	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

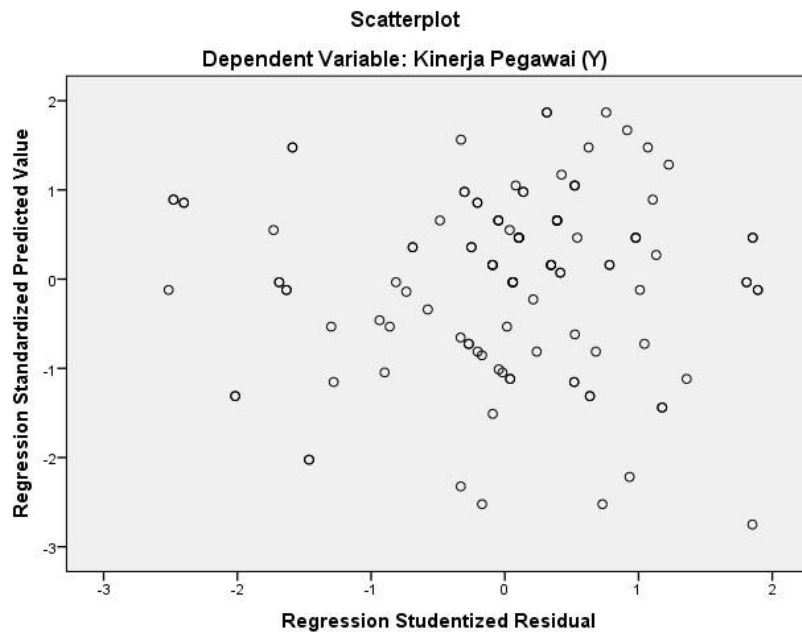
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti

tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2

Gambar 4.2
Hasil Pengujian
Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*indenpendent variabel*) yaitu variabel stres kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai

4.4.3 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel

kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel
Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt TdkSetuju		Tidak Setuju		KurangSet uju		Setuju		SangatSe t		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh kantor.	0	0	1	0,8	22	18,5	63	52,9	33	27,7	4,08
2	Jumlah dari hasil pekerjaan pegawai tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0	0	5	4,2	28	23,5	57	47,9	29	24,4	3,92
3	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai dalam waktu tertentu dengan baik	0	0	2	1,7	30	25,2	60	50,4	27	22,7	3,94
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab pegawai dengan hasil memuaskan.	0	0	7	5,9	22	18,5	51	42,9	39	32,8	4,03
5	Pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan.	0	0	5	4,2	20	16,8	69	58,0	25	21,0	3,96
Rerata												3,98

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan IV.5 di atas dapat dijelaskan bahwa kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh kantor dengan nilai rata-rata sebesar 4,08 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Jumlah dari hasil pekerjaan pegawai tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,92 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pegawai dalam waktu tertentu dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,94 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab pegawai dengan hasil memuaskan dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan dengan nilai rerata sebesar 3,96 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,98 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel stres kerja.

4.4.2 Variabel Stres Kerja

Penjelasan responden tentang variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres kerja

No	Item pertanyaan	Sgt TdkSetuju		Tidak Setuju		KurangSe t		Setuju		SangatSe t		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas yang diberikan kepada pegawai terlalu lebih dari tupoksi	0	0	25	21,0	14	11,8	59	49,6	21	17,6	3,64
2	Pegawai tidak banyak cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	0	0	5	4,2	29	24,4	47	39,5	38	31,9	3,99
3	Pegawai tidak mendapatkan supervise sesuai tugas pegawai.	0	0	4	3,4	20	16,9	66	55,5	29	24,4	4,01
Rerata												3,88

Sumber : Data di olah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan tugas yang diberikan kepada pegawai terlalu lebih dari tupoksi dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai tidak banyak cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,99 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai tidak mendapatkan supervise sesuai tugas pegawai dengan nilai rata-rata 4,01 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,88 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel stres kerja.

4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt TdkSetuju		Tidak Setuju		KurangSetuju		Setuju		SangatSetuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan	0	0	1	0,8	14	11,8	73	61,3	31	26,1	4,13
2	Sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai ditempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai.	0	0	3	2,5	19	16,0	71	59,7	26	21,8	4,01
3	Hubungan pegawai dan atasan serta rekan kerja berlangsung dengan	0	0	1	0,8	22	18,5	63	52,9	33	27,7	4,08
Rerata												4,07

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Sarana dan prasarana yang diberikan kepada pegawai ditempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Hubungan pegawai dan atasan serta rekan kerja berlangsung dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,08 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,07 artinya rata-rata responden

menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel lingkungan kerja

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPSDM Aceh

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_T	Sig.
Konstanta	0,951	0,359	2,649	1,658	0,009
Stres Kerja (X_1)	-0,211	0,058	-3,630	1,658	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,545	0,082	6,613	1,658	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,951 - 0,211X_1 + 0,545X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,951 artinya bila mana stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh, adalah sebesar 0,951 pada satuan skala likert

b. Koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar -0,211. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel stres kerja secara relatif akan menurunkan kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh sebesar 21,1% dengan asumsi variabel Lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,545. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh sebesar 54,5% dengan asumsi variabel stres kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua independen yang diteliti ternyata variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 54,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada

Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,620 ^a	0,385	0,374	0,45979

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Stres kerja (X1)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,620 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 62%. Artinya faktor stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,374 artinya bahwa sebesar 37,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 62,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti pengalaman kerja, kompetensi, kemampuan kerja, tunjangan kerja dan prestasi kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis

secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Stres kerja (X_1)

Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (-3,630) lebih besar dari t_{tabel} (1,658), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh, artinya kebijakan tentang variabel stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2)

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 6,613 dan nilai signifikansi 0,006 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,658. oleh karena t_{hitung} (6,613) lebih besar dari t_{Tabel} (1,658) maka menerima H_{a2} dan menolak H_{02} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	15,330	2	7,665	36,256	3,070	0,000 ^a
Residuan	24,523	116	0,211			
Total	39,853	118				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,256 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,070. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (36,256) > F_{table} (3,070)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Ahmad et al., (2019) dan Menuh et al.(2018) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu stres kerja

pegawai tidak tinggi sehingga pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik. Artinya semakin menurun stres kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kemudian implikasi mengenai lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa saat ini pegawai merasa senang dengan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga dapat diketahui dari kemampuan pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar organisasi, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang dibebankan oleh organisasi, pegawai selalu menjaga nilai-nilai organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai dapat melaksanakan tugas/pekerjaan secara tepat waktu sesuai target organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar -21,1%
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 54,4%
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPSDM Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 62%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Kantor BPSDM Aceh agar dapat memberikan tugas kepada pegawai yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai atau tingkat pendidikan pegawai agar dapat terhindar dari stres kerja.
2. Pihak Kantor BPSDM Aceh agar dapat menciptakan lingkungan kerja pegawai yang aman dan nyaman misalnya menyediakan berbagai fasilitas yang memadai di ruangan kerja pegawai dan menjaga hubungan baik antar sesama pegawai.

3. Dapat mempertahankan kinerja pegawai dengan menjaga stres kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja dan membuat lingkungan kerja yang memadai dengan kemampuan kerja dan membuat lingkungan kerja yang baik, misalnya dengan meningkatkan kualitas kerja yang baik, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuan kantor BPSDM Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasi, H. R., Effendy, S. E., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI ...*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryana, A., 2020. Desain Penelitian Non Eksperimental. Bahan Ajar Mata Kuliah Metodol. Penelit. Kuantitatif 62.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.

- Menuh, N. N., Wahyuni, A. S. D., Karwini, N. K., & Wimpascima, I. B. N. (2022). Analysis of the Work Environment and Work Stress Its Implications on Employee Performance. *International Journal of Social Science*, 1(5), 733–738. <https://doi.org/10.53625/ijss.v1i5.1317>
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18 (Global). Pearson Education Limited.
- Sugiono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,CV.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (27th ed.). Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.

KUESIONER



PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ACEH

Assalamuaikum wr.wb, saya Marlina mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, mengaharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir. Atas perhatian dan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk :Berilah jawaban anda dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang anda pilih

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Sesuai

TS = Tidak Sesuai

KS = Kurang Sesuai

S = Sesuai

SS = Sangat Sesuai

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

2. Umur

☐ < 20 tahun

☐ 21 – 25 tahun

☐ 26 – 30 tahun

☐ 31 – 35 tahun

☐ 36 – 40 tahun

☐ > 40 tahun

3. Status Perkawinan

☐ Menikah

☐ Belum Menikah

☐ Pernah Menikah

4. Pendidikan

☐ SMP

☐ SLTA

☐ Diploma

☐ Sarjana

☐ Pasca Sarjana

5. Penghasilan

☐ < Rp. 1.500.000,-

☐ Rp. 1.500.000 – Rp. 1.999.999,-

☐ Rp. 2.000.000 – Rp. 2.499.999,-

☐ Rp. 2.500.000 – Rp. 2.999.999,-

☐ Rp. 3.000.000 – Rp. 3.499.999,-

☐ > Rp. 3.500.000

6. Masa Kerja

☐ < 6 tahun

☐ 6 – 10 tahun

☐ 11 – 15 tahun

☐ > 15 tahun

A. KINERJA PEGAWAI

No.	KINERJA	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh kantor.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam waktu tertentu dengan baik	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil memuaskan.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan.	☐	☐	☐	☐	☐

B. STRES KERJA

No.	Stres kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Tugas yang diberikan kepada saya terlalu lebih dari tupoksi	☐	☐	☐	☐	☐
2	Saya tidak banyak cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Saya tidak mendapatkan supervise sesuai tugas saya.	☐	☐	☐	☐	☐

A. LINGKUNGAN KERJA

No.	Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Sarana dan prasarana yang diberikan kepada saya ditempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Hubungan saya dan atasan serta rekan kerja berlangsung dengan baik.	☐	☐	☐	☐	☐

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator			X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	
1	2	4	1	4	6	4	5	5	5	5	5	5,00	3	4	4	3,67	5	5	5	5,00
2	2	4	1	5	6	1	5	4	4	5	5	4,60	4	3	4	3,67	4	4	5	4,33
3	1	4	1	4	6	3	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4,67	5	5	5	5,00
4	1	2	1	4	5	4	5	5	5	5	4	4,80	2	3	4	3,00	5	5	5	5,00
5	1	2	2	4	5	1	5	5	5	5	5	5,00	3	4	5	4,00	5	5	5	5,00
6	1	5	1	5	6	4	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33
7	1	4	1	5	6	4	3	4	3	3	5	3,60	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
8	1	5	1	4	6	3	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33
9	2	3	1	5	6	3	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	4,67	3	3	3	3,00
10	1	5	1	4	6	3	3	4	4	3	4	3,60	4	5	5	4,67	4	4	3	3,67
11	1	6	3	2	6	4	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67
12	1	2	2	4	5	2	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33
13	2	5	1	4	6	4	5	5	4	5	4	4,60	4	5	4	4,33	5	4	5	4,67
14	1	5	1	4	6	4	4	3	3	4	4	3,60	4	5	5	4,67	3	3	4	3,33
15	1	6	1	2	6	4	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67
16	1	4	1	5	6	3	4	5	4	4	4	4,20	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33
17	2	3	1	4	5	2	4	5	5	4	4	4,40	4	3	5	4,00	5	5	4	4,67
18	1	4	1	2	6	2	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33
19	1	3	1	4	5	1	5	4	4	5	4	4,40	5	4	4	4,33	4	4	5	4,33
20	1	3	1	4	5	1	5	3	4	5	3	4,00	5	4	4	4,33	3	4	5	4,00
21	2	3	1	5	6	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
22	1	4	1	5	6	2	3	3	4	3	4	3,40	5	5	5	5,00	3	4	3	3,33
23	1	6	1	5	6	3	5	4	4	5	3	4,20	3	4	5	4,00	4	4	5	4,33
24	1	4	1	4	6	3	4	3	3	4	4	3,60	2	2	2	2,00	3	3	4	3,33
25	1	3	1	5	6	4	5	3	3	5	5	4,20	4	3	4	3,67	3	3	5	3,67
26	2	5	1	4	6	3	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33
27	1	5	1	3	6	3	3	4	4	3	3	3,40	2	2	3	2,33	4	4	3	3,67
28	2	3	2	4	6	3	3	4	4	3	3	3,40	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67
29	1	5	1	2	6	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
30	2	3	1	4	6	2	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
31	1	6	1	2	6	2	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
32	2	6	1	2	6	4	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33
33	1	6	1	2	6	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	3	4,33	5	5	5	5,00
34	2	5	1	3	6	4	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
35	2	5	1	4	6	3	5	5	5	5	4	4,80	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00
36	1	3	2	4	6	2	4	5	4	4	4	4,20	4	5	5	4,67	5	4	4	4,33
37	2	6	1	2	6	3	4	4	4	4	5	4,20	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
38	1	6	1	4	6	3	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00
39	2	3	1	3	5	4	5	4	4	5	5	4,60	5	5	5	5,00	4	4	5	4,33
40	2	4	1	5	6	3	4	3	3	4	4	3,60	4	5	4	4,33	3	3	4	3,33
41	2	4	1	4	6	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
42	1	5	1	2	6	4	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33
43	2	4	1	4	6	3	4	5	4	4	4	4,20	4	5	5	4,67	5	4	4	4,33
44	1	5	1	4	6	4	5	5	5	5	4	4,80	4	5	5	4,67	5	5	5	5,00
45	1	5	1	2	6	4	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33
46	1	2	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4,33	4	4	5	4,33
47	2	4	1	4	6	3	4	4	5	4	5	4,40	5	5	5	5,00	4	5	4	4,33
48	1	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33
49	1	6	1	2	6	4	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33
50	1	5	1	2	6	4	4	5	5	4	4	4,40	5	5	5	5,00	5	5	4	4,67
51	2	6	1	2	6	3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
52	1	4	1	2	5	4	4	4	5	4	4	4,20	4	5	4	4,33	4	5	4	4,33
53	1	3	2	5	5	4	5	3	3	5	5	4,20	3	3	3	3,00	3	3	5	3,67
54	1	5	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
55	2	3	1	4	5	4	4	4	4	4	3	3,80	2	3	3	2,67	4	4	4	4,00

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator			X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	
56	1	6	1	2	6	3	3	3	3	3	3	3,00	2	2	3	2,33	3	3	3	3,00
57	1	4	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4,00	2	3	4	3,00	4	4	4	4,00
58	2	4	1	3	6	3	3	3	3	3	3	3,00	2	3	3	2,67	3	3	3	3,00
59	2	4	1	4	6	3	3	4	3	3	3	3,20	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
60	2	4	1	5	6	4	3	5	5	3	4	4,00	4	4	5	4,33	5	5	3	4,33
61	1	4	1	2	6	4	2	4	5	2	3	3,20	4	4	4	4,00	4	5	2	3,67
62	2	3	1	4	5	3	3	4	4	3	4	3,60	4	5	4	4,33	4	4	3	3,67
63	2	3	1	4	5	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
64	2	6	1	3	6	4	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	4,33	4	5	4	4,33
65	1	6	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4,00	2	3	3	2,67	4	4	4	4,00
66	2	4	1	4	6	4	4	2	3	4	5	3,60	3	2	2	2,33	4	4	4	4,00
67	1	6	2	4	5	3	5	4	4	5	4	4,40	2	3	4	3,00	4	4	5	4,33
68	1	4	1	5	6	3	4	3	3	4	4	3,60	2	3	3	2,67	4	4	4	4,00
69	2	5	1	5	6	3	4	3	3	2	2	2,80	3	3	3	3,00	4	5	4	4,33
70	1	6	1	3	6	4	3	4	4	4	4	3,80	4	3	4	3,67	2	2	3	2,33
71	2	5	1	4	6	2	4	5	4	2	3	3,60	3	4	5	4,00	4	4	4	4,00
72	2	5	1	4	6	4	3	4	4	3	3	3,40	5	5	5	5,00	5	4	3	4,00
73	1	5	1	5	6	4	3	3	3	4	4	3,40	2	2	3	2,33	3	3	3	3,00
74	2	5	1	4	6	3	4	4	3	4	4	3,80	2	3	3	2,67	3	4	4	3,67
75	1	6	1	5	6	4	3	4	4	5	4	4,00	2	4	4	3,33	4	3	3	3,33
76	2	4	1	5	6	2	3	2	3	3	2	2,60	2	3	2	2,33	4	3	3	3,33
77	1	5	1	5	6	2	4	3	3	4	4	3,60	3	3	3	3,00	4	3	4	3,67
78	2	2	2	4	5	1	3	4	4	4	4	3,80	4	5	5	4,67	4	2	3	3,00
79	1	6	1	4	6	2	4	3	2	2	2	2,60	2	3	3	2,67	4	3	4	3,67
80	2	6	1	4	6	4	4	3	3	3	3	3,20	2	3	4	3,00	5	4	4	4,33
81	1	6	1	5	6	4	4	3	4	5	5	4,20	2	4	4	3,33	5	4	4	4,33
82	2	6	1	4	6	2	4	5	5	5	5	4,80	2	3	4	3,00	5	4	4	4,33
83	1	6	1	4	6	4	5	5	5	5	5	5,00	3	4	5	4,00	4	4	5	4,33
84	2	6	1	5	6	4	4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	5,00	4	5	4	4,33
85	1	5	1	4	6	3	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
86	1	3	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
87	1	2	2	5	5	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67
88	2	6	1	5	6	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
89	1	4	1	4	6	2	5	2	3	2	4	3,20	3	3	3	3,00	5	5	5	5,00
90	1	6	1	4	6	2	4	3	3	3	3	3,20	5	5	4	4,67	4	5	4	4,33
91	2	6	1	5	6	4	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
92	1	6	1	5	6	3	5	4	3	3	4	3,80	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
93	1	5	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00
94	1	5	1	4	6	4	3	4	4	4	3	3,60	5	3	3	3,67	4	4	3	3,67
95	1	5	1	4	6	3	4	3	4	4	4	3,80	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00
96	1	2	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
97	1	6	1	5	6	3	4	4	3	4	4	3,80	2	3	3	2,67	3	4	4	3,67
98	1	3	1	4	6	4	3	4	4	5	4	4,00	2	4	4	3,33	4	3	3	3,33
99	2	4	1	4	6	2	3	2	3	3	2	2,60	2	3	2	2,33	4	3	3	3,33
100	1	6	1	4	6	2	4	3	3	4	4	3,60	3	3	3	3,00	4	3	4	3,67
101	2	2	2	5	5	1	3	4	4	4	4	3,80	4	5	5	4,67	4	2	3	3,00
102	2	6	1	4	6	2	4	3	2	2	2	2,60	2	3	3	2,67	4	3	4	3,67
103	1	6	1	4	6	4	4	3	3	3	3	3,20	2	3	4	3,00	5	4	4	4,33
104	2	6	1	4	6	4	4	3	4	5	5	4,20	2	4	4	3,33	5	4	4	4,33
105	1	5	1	5	6	2	4	5	5	5	5	4,80	2	3	4	3,00	5	4	4	4,33
106	2	6	1	4	6	4	5	5	5	5	5	5,00	3	4	5	4,00	4	4	5	4,33
107	2	6	1	5	6	4	4	5	5	5	4	4,60	5	5	5	5,00	4	5	4	4,33
108	1	5	1	5	6	3	4	4	5	5	4	4,40	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00
109	1	3	2	5	5	1	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
110	2	4	1	4	6	4	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator			X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	
111	2	5	1	5	6	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
112	1	4	1	5	6	2	5	2	3	2	4	3,20	3	3	3	3,00	5	5	5	5,00
113	1	6	1	2	6	2	4	3	3	3	3	3,20	5	5	4	4,67	4	5	4	4,33
114	1	6	1	5	6	4	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
115	1	6	1	4	6	3	5	4	3	3	4	3,80	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
116	2	5	1	4	6	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00
117	1	6	1	2	6	4	3	4	4	4	3	3,60	5	3	3	3,67	4	4	3	3,67
118	2	5	1	2	6	3	4	3	4	4	4	3,80	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00
119	1	2	2	4	5	1	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	71	59,7	59,7	59,7
	Perempuan	48	40,3	40,3	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	9	7,6	7,6	7,6
	26-30 Tahun	18	15,1	15,1	22,7
	31-35 Tahun	25	21,0	21,0	43,7
	36-40 Tahun	30	25,2	25,2	68,9
	> 40 Tahun	37	31,1	31,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	103	86,6	86,6	86,6
	Belum Menikah	15	12,6	12,6	99,2
	Pernah Menikah	1	,8	,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STLA	19	16,0	16,0	16,0
	Diploma	7	5,9	5,9	21,8
	Sarjana	59	49,6	49,6	71,4
	Pasca Sarjana	34	28,6	28,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 3.000.000 – Rp. 3.499.999,-	22	18,5	18,5	18,5
	> Rp. 3.500.000	97	81,5	81,5	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 6 Tahun	8	6,7	6,7	6,7
	6-10 Tahun	26	21,8	21,8	28,6
	11-15 Tahun	34	28,6	28,6	57,1
	> 15 Tahun	51	42,9	42,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	KS	22	18,5	18,5	19,3
	S	63	52,9	52,9	72,3
	SS	33	27,7	27,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4,2	4,2	4,2
	KS	28	23,5	23,5	27,7
	S	57	47,9	47,9	75,6
	SS	29	24,4	24,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1,7	1,7	1,7
	KS	30	25,2	25,2	26,9
	S	60	50,4	50,4	77,3
	SS	27	22,7	22,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	5,9	5,9	5,9
	KS	22	18,5	18,5	24,4
	S	51	42,9	42,9	67,2
	SS	39	32,8	32,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4,2	4,2	4,2
	KS	20	16,8	16,8	21,0
	S	69	58,0	58,0	79,0
	SS	25	21,0	21,0	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Stres Kerja (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	25	21,0	21,0	21,0
	KS	14	11,8	11,8	32,8
	S	59	49,6	49,6	82,4
	SS	21	17,6	17,6	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4,2	4,2	4,2
	KS	29	24,4	24,4	28,6
	S	47	39,5	39,5	68,1
	SS	38	31,9	31,9	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3,4	3,4	3,4
	KS	20	16,8	16,8	20,2
	S	66	55,5	55,5	75,6
	SS	29	24,4	24,4	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Lingkungan Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	KS	14	11,8	11,8	12,6
	S	73	61,3	61,3	73,9
	SS	31	26,1	26,1	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,5	2,5	2,5
	KS	19	16,0	16,0	18,5
	S	71	59,7	59,7	78,2
	SS	26	21,8	21,8	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	KS	22	18,5	18,5	19,3
	S	63	52,9	52,9	72,3
	SS	33	27,7	27,7	100,0
	Total	119	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,08	,703	119
A2	3,92	,804	119
A3	3,94	,740	119
A4	4,03	,868	119
A5	3,96	,741	119

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,85	6,519	,398	,823
A2	16,00	5,610	,574	,776
A3	15,98	5,627	,647	,754
A4	15,90	4,888	,730	,723
A5	15,97	5,677	,628	,760

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,92	8,443	2,906	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	199,264	118	1,689		
Within People					
Between Items	1,923	4	,481	1,476	,208
Residual	153,677	472	,326		
Total	155,600	476	,327		
Total	354,864	594	,597		

Grand Mean = 3,98

Lampiran 8 Reliability & Validitas Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,64	1,006	119
B2	3,99	,859	119
B3	4,01	,742	119

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	8,00	2,136	,651	,794
B2	7,65	2,298	,779	,640
B3	7,63	2,930	,623	,806

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,64	5,063	2,250	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	199,154	118	1,688	16,936	,000
Within People	10,375	2	5,188		
Between Items	72,291	236	,306		
Residual	82,667	238	,347		
Total	281,821	356	,792		

Grand Mean = 3,88

Lampiran 9 Reliability & Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,13	,632	119
C2	4,01	,695	119
C3	4,08	,703	119

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	8,08	1,366	,513	,569
C2	8,20	1,162	,586	,463
C3	8,13	1,372	,499	,714

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,21	2,523	1,588	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	99,249	118	,841		
Within People					
Between Items	,829	2	,415	1,549	,215
Residual	63,171	236	,268		
Total	64,000	238	,269		
Total	163,249	356	,459		

Grand Mean = 4,07

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,385	,374	,45979

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,330	2	7,665	36,256	,000 ^b
	Residual	24,523	116	,211		
	Total	39,853	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,951	,359		2,649	,009
	Stres Kerja (X1)	,211	,058	,272	3,630	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,545	,082	,496	6,613	,000

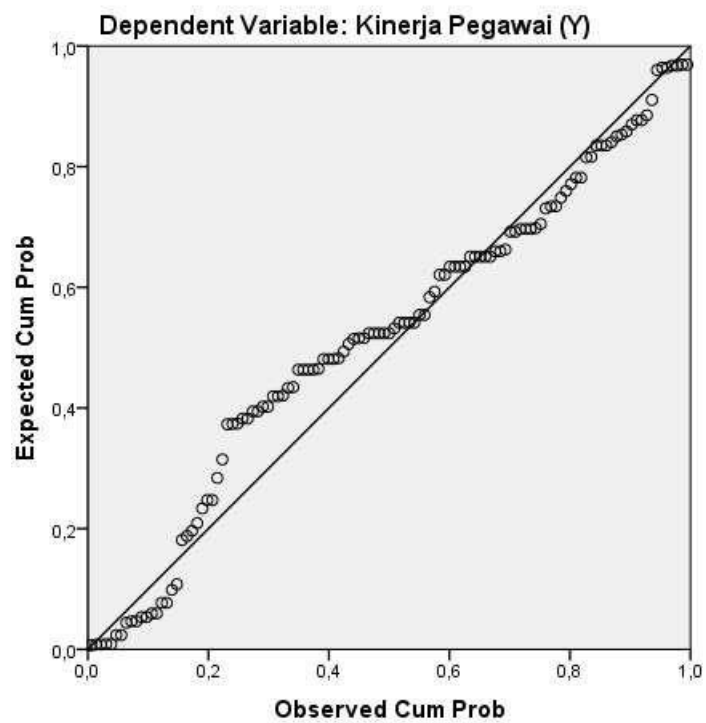
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

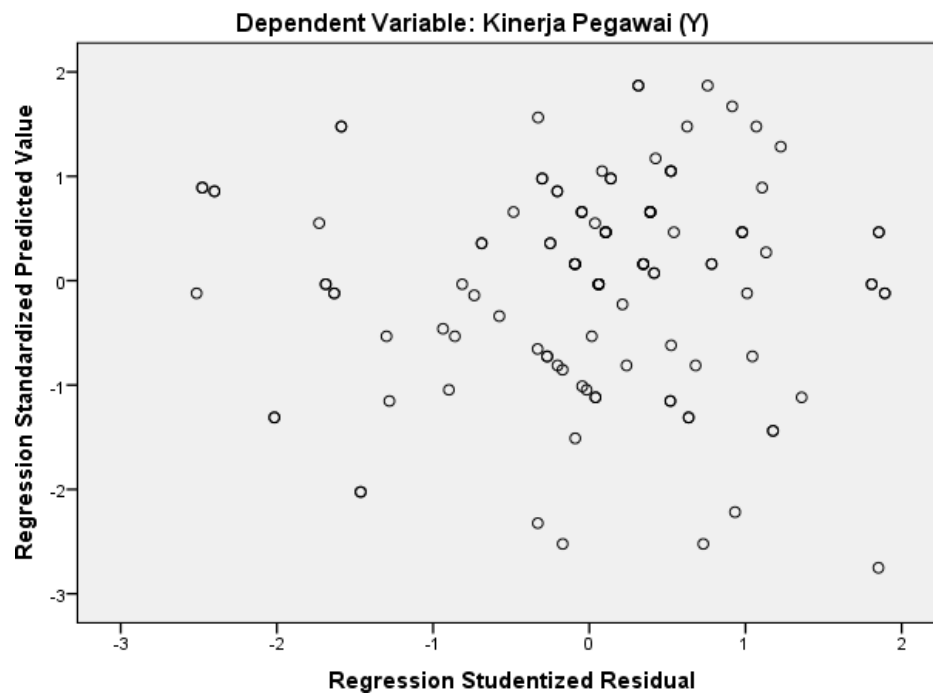
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja (X1)	,943	1,060
	Lingkungan Kerja (X2)	,943	1,060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 – 120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100-124	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel