

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO HUKUM
DAN ORGANISASI SETDA PROVINSI
GORONTALO**

Oleh
DEVY ARIYANI POTALE
E2116139

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO HUKUM DAN ORGANISASI SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO

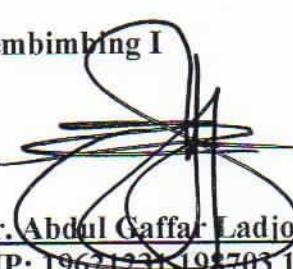
Oleh

DEVY ARIYANI POTALE
E2116139

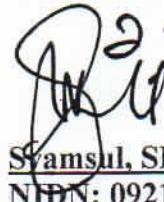
SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo,2021

Pembimbing I


Dr. Abdul Gaffar Ladijoke, M.Si
NIP: 19621231198703 1 029

Pembimbing II


Syamsul, SE.,M.Si
NIDN: 0921108502

HALAMAN PENGESAHAN

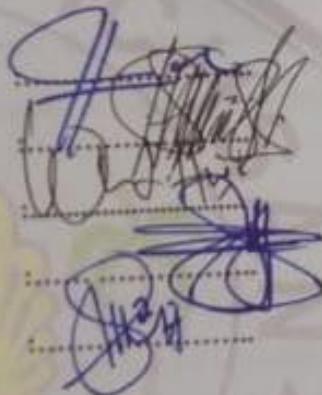
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BIRO HUKUM DAN ORGANISASI
SETDA PROVINSI GORONTALO

Oleh
DEVY ARIYANI POTALE
E21.16.139

Telah memenuhi syarat dan dipertahankan pada Komisi Ujian Akhir
Hari/Tanggal : Kamis 09 Desember 2021

Komisi Penguji :

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
3. Wiwin L. Husin, SE., M.Si
4. Dr. Abd Gaffar La Tjokke, SE., M.Si
5. Syamsul, SE., M.Si



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN: 0913088503

Ketua Program Studi (S1)
Universitas Ihsan Gorontalo
Fakultas Ekonomi
Syamsul, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya tanpa bantuan pihak lain, Kecuali arahan Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan di sebutkan nama dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesunguh – sungguhnya dan apabila di kemudia hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan ini.

Gorontalo, November 2021

Yang membuat pernyataan



DEVY ARIYANI POTALE

ABSTRACT

DEVY ARIYANI POTALE. E2116139. THE EFFECT OF WORK STRESS ON THE EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT THE BUREAU FOR AND ORGANIZATIONS OF THE GORONTALO PROVINCIAL SECRETARIATE

This study aims to find out the effect of work stress (X) consisting of stress on the job (X1) and stress of the job (X2) simultaneously on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and Organizations of the Gorontalo Provincial Secretariate. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study is through the Census method. The data collection techniques employ observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The results of the first test show that the work stress variable (X) consisting of stress on the job (X1) and stress of the job (X2) simultaneously has a positive and significant effect on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and organizations of Gorontalo Provincial Secretariate by 0.0448 or 44.8%. The results of the second hypothesis testing indicate that work stress (X) consisting of stress on the job (X1) partially has a positive and significant effect on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and organizations of Gorontalo Provincial Secretariate by 0.543 or 54,3%. The results of the third test show that work stress (X) consisting of stress on the job (X1) and stress of the job (X2) partially has a negative and significant effect on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and organizations of Gorontalo Provincial Secretariate, namely -0.322 or -32,2%.

Keywords: stress on the job, stress of the job, job performance

ABSTRAK

DEVY ARIYANI POTALE. E2116139. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO HUKUM DAN ORGANISASI SETDA PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh stres kerja (X) yang terdiri dari Stress on the Job (X1) dan Stress of the Job (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, waancara, kuesioner dan sokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X) yang terdiri dari Stress on the Job (X1) dan Stress of the Job (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0,0448 atau 44,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja (X) yang terdiri dari Stress on the Job (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0,543 atau 54,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa stres kerja (X) yang terdiri dari Stress of the Job (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo yakni sebesar -0,322 atau -32,2%.

Kata kunci: stress on the job, stress of the job, prestasi kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang mahakuasa yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya kepada seluruh makhluk yang ada di muka bumi ini, shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang gelap ke alam terang menderang. Selanjutnya penulis kembali mengucapkan syukur yang tak terhingga kepada Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya, kepada kedua orang tua yang telah banyak berkorban keringat hingga doa yang terputuskan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Talent Managemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo”

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.Si selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abd.Gaffar La Djokke.M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Muhammad Sabir SE,M.Si selaku wakil dekan I, Ibu Rahma Rizal, SE.,M.AK selaku Wakil Dekan II, Bapak Syamsul SE.M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Bapak Dr.Abd.Gaffar La Djokke.M.Si selaku

Pembimbing I dan Bapak Syamsul SE.M.Si sebagai Pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya Skripsi ini.

Akhirnya penulis memohonkan maaf yang sebesar-besarnya ketika dalam penulisan proposal ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, 30 November 2021

Devy Ariyani Potale

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Stres Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	10
2.1.1.3 Sumber-Sumber Stres Kerja.....	13
2.1.2 Prestasi Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Pretasi Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	18
2.1.2.3 Indikator Prestasi Kerja.....	19
2.1.3 Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja	19
2.1.4 Penelitian Terdahulu	20
2.2 Kerangka Pemikiran.....	21

2.3 Hipotesis.....	23
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	24
3.1 Objek Penelitian.....	24
3.2 Metode yang Digunakan	24
3.2.1.1 Desain Penelitian	24
3.2.1.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	25
3.2.1.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.2.1.4 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.2.1.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1.6 Pengujian Instrumen Penelitian	30
3.2.1.7 Metode Analisis Data.....	34
3.2.1.8 Pengujian Hipotesis	35
3.2.1.9 Jadwal Penelitian	36
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	49
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
Sejarah Kantor Biro Hukum dan Organisasi Setda Provinsi Gorontalo	49
Tugas dan Fungsi Kantor Biro Hukum dan Organisasi Setda Provinsi Gorontalo	49
4.1.3 Struktur Organisasi.....	50
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Deskriktif Karakteristik Responden.....	51
4.2.2 Deskriktif Karakteristik Variable Penelitian	53
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	58
4.2.4 Analisis Data Statistik	60
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	62
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V Penutup	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	73

Daftar Pustaka	75
Lampiran	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.2 Daftar Pilihan kuisioner	26
3.3 Populasi.....	27
3.4 koefisien Korelasi.....	32
3.4 Rencana jadwal Penelitian	36
4.1 Struktur Organisasi.....	50
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan usia.....	51
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.6 Kriteria Interpretasi Skor	54
Tanggapan Responden Tentang Stres On The job (X1)	54
Tanggapan Responden Tentang Of The job (X2).....	56
Tanggapan Responden Responden Prerstasi Kerja (Y)	57
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Stres On The Job (X1).....	58
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Of The Job (X2)	59
Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)	60
Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total (X1) dan (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	62

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu organisasi, meskipun tanpa dipungkiri bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu organisasi juga mempunyai peranan yang penting.

Keberhasilan suatu organisasi tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alatalat yang dimiliki suatu organisasi canggih sekalipun. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung dengan teknologi pendukung yang dimiliki organisasi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terampil dan berkualitas. Semua kegiatan organisasi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, baik pemimpin maupun pegawainya dapat memberikan kontribusi yang baik dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya prestasi kerja pegawai. Bila prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, maka akan tercermin pada

sikap perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika pegawai mampu mencapai atau merealisasikan hasil lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Kondisi ini disebut prestasi pegawai dalam kategori terbaik (Ulya, 2016). Tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut mengalami stres. Menurut Rivai (2015), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo dalam Pertauran Gubernur Provinsi Gorontalo nomor 47 Tahun 2017 merupakan salah satu perangkat daerah yang membantu Kepala Daerah dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Dalam membantu kepala daerah, pegawai menjadi salah

satu unsur yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.

Pegawai yang merupakan unsur penting dalam organisasi tentunya sangatlah penting mendapat perhatian, khususnya mengenai prestasi kerja dari pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan Kasubag Kerjasama dan Tata Usaha (Bapak Ismail M. Djafar, SH,MM,MH) mengemukakan bahwa saat ini Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo memiliki pegawai yang cukup terbatas, makanya biasanya jika ada siswa maupun mahasiswa magang lebih membantu pekerjaan kami. Namun keterbatasan ini bukanlah penghambat dalam menjankan tugas. Hasil kerja setiap pegawai sangat diapresiasi dalam hal ini prestasi kerja pegawai. Karena pegawai yang berprestasi memberikan kinerja yang sangat baik dalam hal penyelesaian tugas-tugas di kantor, akan tetapi prestasi kerja pegawai di kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo tidak merata dimiliki oleh pegawai. Terdapat juga pegawai yang terus memperlihatkan prestasinya, ada juga pegawai yang biasa-biasa saja pekerjaannya, kemudian biasanya pegawai yang prestasinya bagus lama-kelamaan menurun. Prestasi yang naik turun ini atau biasa-biasa saja terlihat dari kualitas kerja pegawai, seperti pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih banyak kesalahan pengetikan maupun kesalahan jadwal rapat. Kemudian, masalah kuantitas kerja yang terjadi dikantor, seperti pekerjaan yang harusnya di selesaikan hari ini itu di tundah lagi dan dikerja keesokan harinya, serta masih banyak berkas-berkas yang menumpuk yang belum terselesaikan. Disiplin kerja pegawai, seperti tidak taat aturan,

masih banyak pegawai yang pulang yang bukan waktu pulang kantor. Inisiatif pegawai yang rendah seperti pegawai tidak memiliki inisiatif dalam bekerja, selalu menunggu perintah dari atasan baru bekerja. Rendahnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlihat dari masih adanya pegawai yang mengerjakan sesuatu sendiri yang seharunya bisa dikerjakan bersama.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan adanya pekerjaan yang berlebihan diberikan kepada pegawai sehingga pegawai menjadi stres dalam bekerja. Kondisi stres kerja pegawai terlihat dari kurang beremangatnya pegawai di kantor dalam bekerja, terlihat bermalasan-malasan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, serta menunjuk satu pegawai atau pegawai lainnya jika ada pekerjaan yang diberikan. Terbatasnya jumlah pegawai yang ada di Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo dan jumlah pekerjaan yang begitu banyak membuat pegawai biasanya bekerja yang bukan lagi bidangnya, bahkan pegawai harus membagi pekerjaan dengan yang lainnya apabila proporsi kerjanya sudah terlalu banyak. Belum lagi permasalahan-permasalahan di luar kantor yang membuat pegawai terbawa emosi dan mudah marah kesasam rekan kerjanya. Sehingga kondisi-kondisi yang dialami oleh pegawai tersebut berdampak terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa pentingnya memperhatikan prestasi kerja pegawai dengan melihat kondisi pegawai sehingga tidak mudah stres dalam bekerja . Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti

tentang “**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) dan *Stress of the Job* (X2) secara simultan terhadap pretasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh stres Kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) secara parsial terhadap prestasikerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress of the Job* (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) dan *Stress of the Job* (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) dan *Stress of the Job* (X2) secara simultan terhadap pretasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh stres Kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) secara parsial terhadap prestasikerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress of the Job* (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu stres kerja dan prestasi kerja

Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menjadi acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti tentang variabel stres kerja dan prestasi kerja

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja yang dirasakan para pegawai bisa menghambat dalam tugas yang dibebankan, dimana manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyekobyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Gibson et al (Ulya, 2106) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan

stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stres kerja menurut Hasibuan (2016) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga Prestasi kerja pegawai pun akan menurun.

Menurut Rivai (2015), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai

. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang sering dihadapi oleh seorang karyawan ketika beban kerja yang ditanggung cukup berat. Selain pada beban kerja, stres kerja timbul karena disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya konflik, jam kerja yang padat, dan sistem kerja dibawah tekanan.

Menurut Phil Kitchel (Nurrohmah & Sunuharyo, 2018) “stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak”. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa stres kerja

adalah suatu sumbersumber terjadinya stres yang datang dari dalam diri individu dikarenakan adanya tekanan dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sunyoto (2015) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Sedangkan, menurut Handoko (Aldi & Susanti, 2019) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi ketegangan yang dirasakan pegawai yang dapat menjadi stimulus pegawai dalam bekerja lebih baik atau menurunkan cara kerja pegawai.

Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Hasibuan (Ulya, 2016) mengemukakan faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain yaitu:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Menurut Robbin (Ulya, 2016) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu;

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masukkerja.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres.

Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun

waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, maka dapat dikategorikan menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktorfaktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

a. Faktor persoalan keluarga.

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarg sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi.

Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c. Karakteristik kepribadian bawaan.

Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Sumber-Sumber Stres Kerja

Setiap orang mempunyai reaksi dan cara yang berbeda dalam mennghadapi suatu situasi yang sama. Apa yang dihadapi oleh seorang karyawan mungkin

dirasakan sebagai sesuatu yang merangsang tetapi oleh karyawan lain mungkin dirasakan sebagai tekanan. Bagaimanapun juga ada sejumlah kondisi kerja yang serring menyebabkan stres bagi karyawan. Menurut Siagian (Asrani, Margono & Remawan, 2017) terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu *stress on the job* dan *stress of the job*:

1. *Stress On The Job*

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Konflik antar pribadi
- c. Tekanan atau desakan waktu.
- d. Frustasi.
- e. Kualitas superviser yang jelek
- f. Perbedaan antara nilai-nilai lembaga dan pegawai
- g. iklim politis yang tidak aman
- h. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.

2. *Stress Of The Job*

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Konflik antara masalah pekerjaan dengan masalah rumah tangga
- c. Masalah-masalah yang berkaitan dengan anak
- d. Masalah fisik
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kegagalan dalam meningkatkan kemampuan.

Menurut Gitosudarmo (Nurrohmah & Sunuharyo, 2018) menyatakan bahwa ada 3 komponen utama stres, yaitu :

1. Komponen stimulus meliputi kekuatankekuatan yang menyebabkan adanya ketengangan atau stres.
2. Komponen respon meliputi reaksi fisik, psikis atau perilaku terhadap stres.
3. Komponen interaksi dari stres yaitu interaksi antara faktor stimulus dengan faktor respon dari stres.

Berdasarkan penjelasan sumber stres yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini yang menjadi sub varibel stres kerja adalah *stress on the job* dan *stress of the job*. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian hanya mengambil yang berkaitan dengan kondisi tempat penelitian, dimana *stress on the job* menggunakan indikator beban kerja yang berlebihan, konflik antar pribadi, tekanan atau desakan waktu, frustasi dan umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. Sedangkan, *stress of the job* menggunakan indikator kekhawatiran finansial, masalah pekerjaan dengan masalah rumah tangga, masalah fisik, dan perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal

Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber

daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan

Menurut Hasibuan (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan , menurut Mangkunegara (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Sutrisno, (2018) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Kemudian, menurut Rivai (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika

Prestasi kerja karyawan yang baik dapat diketahui setelah ia melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, sehingga perusahaan dapat memberikan upah yang sesuai atas prestasi kerja tersebut (Astiti, 2018).

Menurut Nurmansya dalam Siska, (2017) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan, Nurmansyah dalam Siska (2017) menyatakan

bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana kontribusi seorang karyawan pada organisasi dinilai selama periode khusus tertentu. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) adalah membiarkan karyawan mengetahui bagaimana mereka yang mempunyai prestasi dapat membandingkannya dengan standar organisasi.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematik terhadap performance kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Hariyandi dan Susi, dalam Siska 2017). Sedangkan, menurut Hasibuan dalam Kristianto (2017) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah salah satu kerja yang di capai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”.

Menurut Asim et al, prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan (Sungkono, 2017)

Dessler dalam Santosa (2018) berpendapat: Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan

posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Sedangkan, menurut Rivai (2011:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian-prestasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2018) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Menurut Nasution (Rumangkit & Bakry, 2018) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaianya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaianya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaianya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaianya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaianya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas kewenangannya

Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja

Setiap orang pernah mengalami stres walaupun kadangkala tidak dirasakannya, karena stres ini berkisar dari adanya kegelisahan sampai pada rasa cemas yang melumpuhkan. Seseorang yang mengalami sedikit rasa gelisah, tidak menyadari kalau hal itu merupakan stres yang dapat menjadi semakin parah. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang sudah pasti sangat merugikan diri pegawai dan perusahaan tempat ia bekerja (Ulya, 2016).

Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres dan prestasi kerja disebut model stres-prestasi kerja (Tono, 2018) mengemukakan bahwa bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai "puncak", yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian

karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk engendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "milarikan diri" dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Penelitian Terdahulu

1. Asrani, Margono & Remawan, (2017) dengan judul Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Stress On the Job* dan *Stress Off the Job* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial kedua variabel tersebut (*Stress On the Job* dan *Stress Off the Job*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Ulya, (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara parsial bahwa stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja. Secara serempak bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Bachmid, Ogi, Sumarauw, (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Secara parsial variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Kerangka Pemikiran

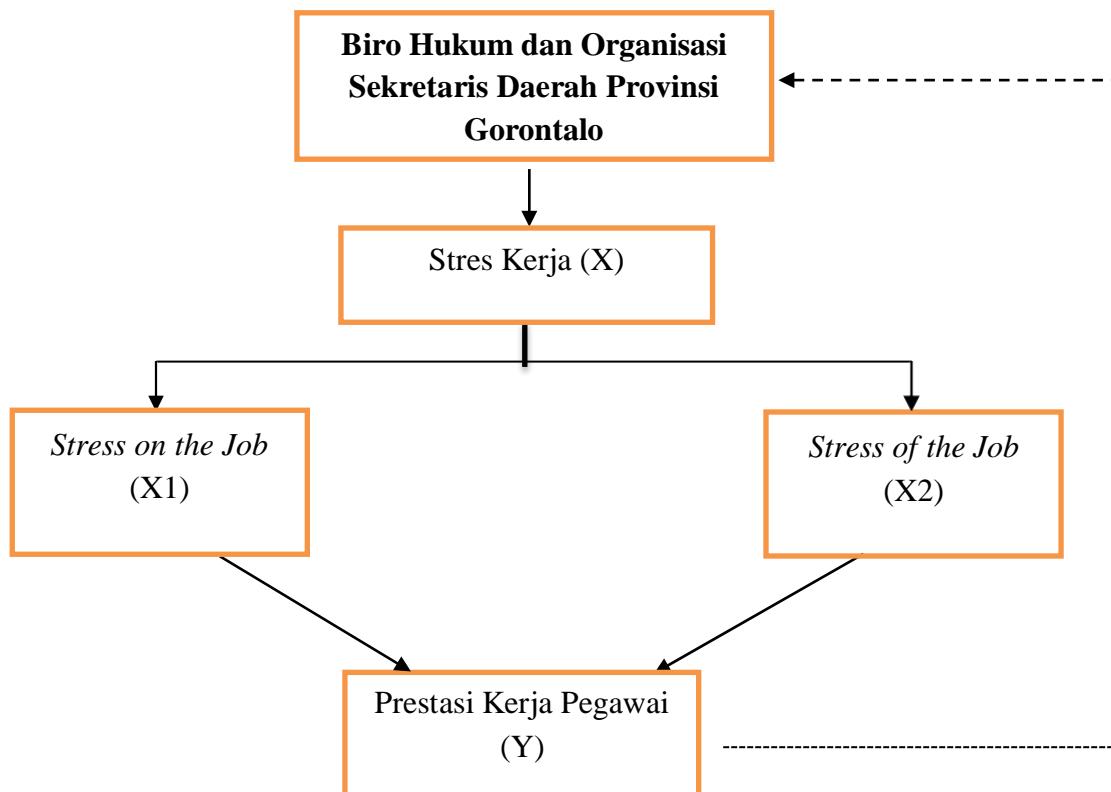
Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan

Stres kerja yang dirasakan para karyawan bisa menghambat dalam tugas yang dibebankan, dimana manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyekobyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan

sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang

Menurut Hasibuan (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan , menurut Mangkunegara (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

4. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) dan *Stress of the Job* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
5. Stres Kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasikerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
6. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress of the Job* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) dan *Stress of the Job* (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.

Metode yang digunakan

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2016:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2016:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) dan *Stress of the Job* (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu pretasi kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X)	<i>Stress on the Job</i> (X1)	1. Beban kerja yang berlebihan 2. Konflik antar pribadi 3. Tekanan atau desakan waktu 4. Frustasi 5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai	Ordinal

	<i>Stress of the Job (X2)</i>	1. Kekhawatiran finansial 2. Masalah pekerjaan dengan masalah rumah tangga 3. Masalah fisik 4. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal	
Sumber : Siagian (Asrani, Margono & Remawan, 2017)			

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Ukuran Prestasi Kerja	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Kerjasama	Ordinal

Sumber: Nasution (Rumangkit & Bakry, 2018)

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job (X1)* dan *Stress of the Job (X2)* terhadap prestasi kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif

3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Meneurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut Sudjana (2015:6) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau

pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo yang berjumlah 33 orang, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Populasi

No	Susunan Organisasi	Jumlah
1	Sekda Provinsi	1 orang
2	Bidang Bantuan Hukum	17 orang
3	Bidang Organisasi	7 orang
4	Bidang Perundag-undangan	8 orang
Jumlah		33 orang

Sumber: Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:62). Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2017:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi

dijadikan keseluruhan sebagai sampel kecuali pimpinan (SEKDA), hal ini dikarenakan SEKDA yang menilai prestasi kerja dari pegawai. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.

Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden di Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah di luar dari Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan karyawan dalam organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian. Dalam

penelitian ini dokumen yang digunakan seperti sejarah dan struktur organisasi Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan

interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 + n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

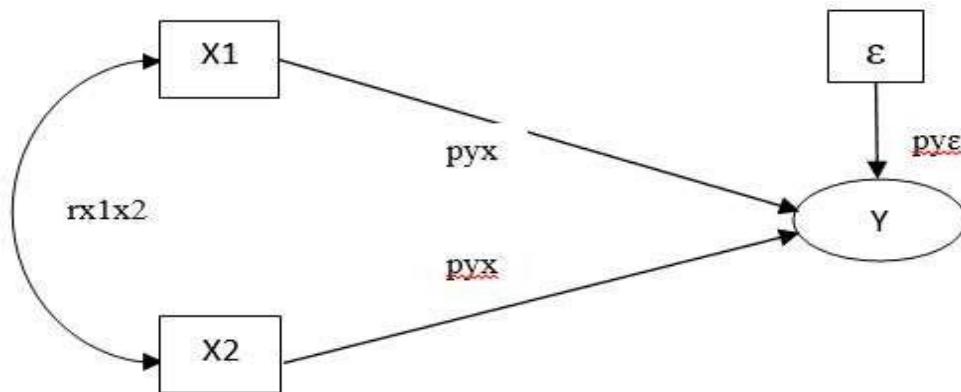
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum }(i) - \text{Prop Kum }(i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

Metode Analisis Data

Untuk memastikan apakah ada pengaruh Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X₁) dan *Stress of the Job* (X₂) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + Py\epsilon$$

Di mana :

X_1 : *Stress on the Job*

X_2 : *Stress of the Job*

Y : Prestasi kerja pegawai

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}

5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($Py\varepsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \longleftrightarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (R_{Yxixi}) (Pyx_i)$$

Dimana: i = yang berpengaruh, j = yang dilalui

- c. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $Pyx_i^2 + \sum Pyx_i rx_j x_{j2}$

9. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* atau Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi. 20

Jadwal Penelitian

Tabel 3. 5 Rencana Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

Biro Hukum dan Organisasi provinsi Gorontalo sebagaimana dalam Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja secretariat daerah provinsi Gorontalo merupakan salah satu susunan organisasi secretariat daerah provinsi gorntalo yang mempunyai tugas mepyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya dibidang produk hukum, penyusunan peraturan perundangundangan, bantuan hukum, pemajuan Hak Asasi Manusia, dokumentasi dan informasi hukum, kelembagaan, tata laksana, analisis jabatan, administrasi pelayanan publik serta peningkatan prestasi kerja organisasi

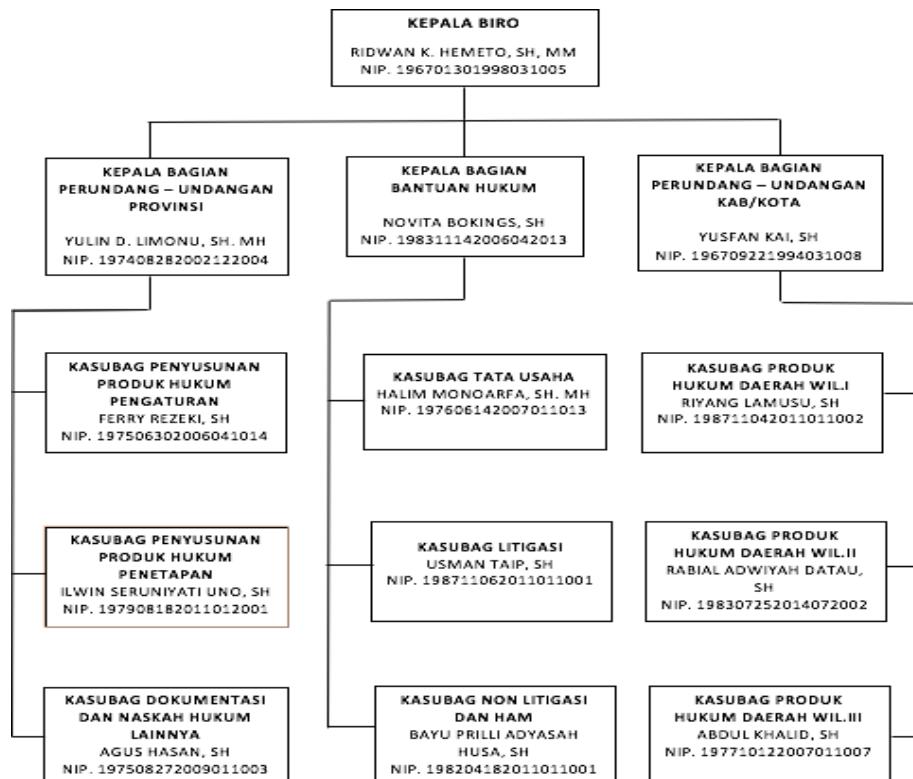
Tugas dan Fungsi Kantor Biro Hukum dan Organisasi SekretarisDaerah Provinsi Gorontalo

1. Bagian perundang-undangan mempunyai tugas pengkoordinasian perumusan, menelaah dan mengevaluasi pelaksanaan produk hukum daerah, membangun jaringan dokumentasi dan informasi hukum.

2. Bagian bantuan hukum dan hak asasi manusia mempunyai tugas memberikan pelayanan advokasi dan sengketa hukum, mengkoordinasikan perumusan perjanjian kerjasama, melakukan koordinasi perlindungan dan penegakkan hak asasi manusia serta melaksanakan pembinaan penyidik pegawai negri sipil.
3. Bagian organisasi mempunyai tugas merencanakan mengkoordinasikan dan mengevaluasi penataan organisasi penyusunan dan evaluasi laporan akuntabilitas prestasi kerja instansi pemerintah, ketatalaksanaan, prosedur sistem kerja dan pelayanan publik serta urusan ketatausahaan biro.

Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo



Hasil Penelitian

Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	14	42.4
Perempuan	19	57.6
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau 42,4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 57,6%, Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	8	24.2
26 - 35 Tahun	14	42.4
36 - 55 Tahun	11	33.3
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 8 orang atau 24,2%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 14 orang atau 42,4%, responden yang berumur 36-55 tahun sebanyak 11 orang atau 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26 – 35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	8	24.2
Diploma	3	9.1
Sarjana (S1)	21	63.6
Magister (S2)	1	3.0
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 8 orang atau 24,2%. Responden dengan

tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 9,1%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 21 orang atau 63,6%. Responden dengan tingkat pendidikan S2/Magister sebanyak 1 orang atau 3,0%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana (S1).

4) Lama Bekerja Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan lama kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 -2 Tahun	5	15.1
3 - 5 Tahun	12	36.4
> 6 Tahun	16	48.5
Jumlah	33	100

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1-2 tahun sebanyak 5 orang atau 15,1%, responden yang memiliki masa kerja selama 3-5 tahun sebanyak 12 orang atau 36,4%, responden yang memiliki masa kerja diatas 6 tahun sebanyak 16 orang atau 48,5%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja di atas 6 tahun.

Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap *Prestasi kerja* pegawai pada Dinas

Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 33 = 165$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 33 = 33$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{165-33}{5} = 26,4 \text{ dibulatkan menjadi } 26$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
33 - 59	Sangat Rendah
60 - 86	Rendah
87 - 113	Sedang
114 - 140	Tinggi
141 - 167	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 33 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Stres on the job (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *stres on the job* (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Stres on the job* (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	2	2	6.1	3	3	9.1	5	5	15.2
2	12	24	36.4	11	22	33.3	14	28	42.4
3	19	57	57.6	19	57	57.6	14	42	42.4
4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	33	83	100	33	82	100	33	75	100
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		

Sumber: Data diolah, 2021

Bobot	Item					
	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	5	6.8	6	6	8.1
2	16	32	43.8	13	26	35.1
3	12	36	49.3	14	42	56.8
4	0	0	0.0	0	0	0.0
5	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	33	73	100	33	74	100
Kategori	Rendah			Rendah		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *stres on the job* yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 83, item pernyataan X1.2 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 82, item pernyataan X1.3 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 75, item pernyataan X1.4 berada pada kategori

rendah dengan skor sebesar 73, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 74. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rendahnya stres kerja yang dialami oleh pegawai yang disebabkan pekerjaan.

2) Stres off the job

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *stres off the job* (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang *Stres off the job* (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%									
1	3	3	9.1	2	2	6.1	3	3	9.1	2	2	6.1
2	13	26	39.4	12	24	36.4	12	24	36.4	11	22	33.3
3	17	51	51.5	19	57	57.6	18	54	54.5	20	60	60.6
4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	33	80	100	33	83	100	33	81	100	33	84	100
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah			Rendah		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *stres off the job* yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 80, item pernyataan X2.2 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 83, pernyataan X2.3 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 81, dan pernyataan X2.4 berada pada kategori rendah dengan skor sebesar 84. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rendahnya stres yang dialami oleh pegawai yang dikarenakan masalah di luar pekerjaan.

3) Prestasi kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Prestasi kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Prestasi kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3.0	1	2	3.0	2	4	6.1
3	19	57	57.6	19	57	57.6	19	57	57.6
4	10	40	30.3	11	44	33.3	9	36	27.3
5	3	15	9.1	2	10	6.1	3	15	9.1
Σ	33	114	100	33	113	100	33	112	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang		

Bobot	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0
2	3	6	9.1	0	0	0.0
3	15	45	45.5	12	36	36.4
4	12	48	32.3	8	32	34.5
5	3	15	9.1	13	65	39.4
Σ	33	114	100	33	133	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Prestasi kerja yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi

dengan skor sebesar 114, pernyataan Y1.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 113, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 112, pernyataan Y1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 114, dan pernyataan Y1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 133. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja belum sepenuhnya menunjukkan prestasi kerja yang maksimal

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 33 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres on the job

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable *stres on the job* (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres on the job (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,479	0,344	Valid	0,675	> 0,6 = reliable
X1-2	0,480	0,344	Valid		
X1-3	0,790	0,344	Valid		
X1-4	0,805	0,344	Valid		
X1-5	0,714	0,344	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *stres on the job* (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,344) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,675 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *stres on the job* adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres off the job

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable *stres off the job* (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Stres off the job (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,757	0,344	Valid	0,809	> 0,6 = reliable
X2-2	0,865	0,344	Valid		

X2-3	0,824	0,344	Valid		
X2-4	0,745	0,344	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *stres off the job* (X2) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,344) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,809 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *stres off the job* adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi kerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel Prestasi kerja (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,851	0,344	Valid	0,875	$> 0,6 = \text{reliable}$
Y1-2	0,758	0,344	Valid		
Y1-3	0,784	0,344	Valid		
Y1-4	0,809	0,344	Valid		
Y1-5	0,501	0,344	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

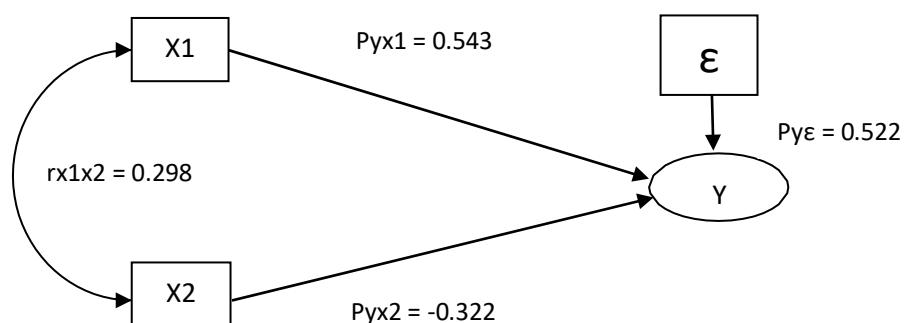
Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Prestasi kerja (Y) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,344) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,875 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Prestasi kerja adalah valid dan reliable.

Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh *stres on the job* dan *stres off the job* terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.543X_1 - 0.322X_2 + 0.552\epsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *stres on the job* (X1) dengan *stres off the job* (X2) sebesar 0,298 dengan tingkat hubungan lemah atau rendah (*Tabel 3.5 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *stres on the job* (X1) terhadap Prestasi kerja sebesar 0,543 atau 54,3%, dan *stres off the job* (X2) terhadap Prestasi kerja dengan nilai sebesar -0,322 atau -32,2%.

Pengaruh simultan *stres on the job* (X1) dan *stres off the job* (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) sebesar 0,448 atau 44,8%, sedangkan sisanya sebesar 0,522 atau 52,2% di pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Prestasi kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2x3x4)
		Langsung	Total	
X1	0.543	0.543	54,3%	
X2	-0.322	-0.322	-32,2%	
ϵ	0.522	0.522	52,2%	
X1 dan X2				0.448 (44,8%)

Sumber : Hasil olahan data 2021

Pengujian Hipotesis

- 1) *Stres on the job* (X1), dan *stres off the job* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 12,197 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,320 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,197 > 3,320$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *stres on the job* (X1) dan *stres off the job* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

- 2) *Stres on the job* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh *stres on the job* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,543 dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *stres on the job* (X1) secara parsial berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

- 3) *Stres off the job* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.**

Hasil olahan data diperoleh *stres off the job* (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,322 dengan nilai sig sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,003 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *stres off the job* (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo. Sehingga hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stres on the job* (X1), dan *stres off the job* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.**

Besarnya pengaruh *stres on the job* dan *stres off the job* terhadap Prestasi kerja Pegawai Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo, dimana bila *stres on the job* dan *stres off the job* dari setiap pegawai dinaikkan maka Prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo. Sebagai salah satu instansi yang membantu tugas pemerintahan, Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo memiliki banyak tugas dan fungsi dalam mendukung kelancaran roda organisasi pemerintahan, tugas tersebut adalah mepyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya dibidang produk hukum, penyusunan peraturan perundangundangan, bantuan hukum, pemajuan Hak Asasi Manusia, dokumentasi dan informasi hukum, kelembagaan, tata laksana, analisis jabatan, administrasi pelayanan publik serta peningkatan prestasi kerja organisasi. Banyaknya tugas-tugas yang harus dijalankan pegawai membuat pegawai mengalami stres kerja, akan tetapi stres tersebut tidak menurunkan prestasi kerja dari pegawai. Stres yang dialami oleh karyawan dalam bekerja memberikan dampak yang positif bagi kemajuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregar dalam Robbins (2017:216) yang dimana karyawan tergolong dari kategori yaitu teori X dan teori Y. Dimana dalam teori X yang dikemukakan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bekerja hendaknya harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Hal ini juga sejalan dengan teori Y, dimana teori tersebut menekankan bahwa rata-rata orang dapat bekerja untuk menerima, bahkan

mengusahakan tanggung jawab. Artinya, bahwa pekerjaan yang dilakukan selama ini oleh pegawai memang mengusahakan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Menurut Charles D, Spielberger (Ulya, 2016) Stres pekerja selama bekerja bisa jadi sulit untuk diatasi, dan stres diperburuk ketika mereka tidak dapat menyesuaikan kebutuhan mereka dengan keadaan internal dan eksternal. mengemukakan bahwa stres merupakan keinginan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti faktor lingkungan atau rangsangan negatif.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Asrani, Margono & Remawan, (2017) dimana dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa bahwa variabel *Stress On the Job* dan *Stress Off the Job* secara bersamasama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2) Stres on the job (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.

Besarnya pengaruh *stres on the job* secara parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo, dimana bila *stres on the job* ditingkatkan maka Prestasi kerja pegawai akan meningkat. Ini berarti bahwa *stres on the job* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

Stres on the job menunjukkan stres yang dialami oleh pegawai disebabkan karena pekerjaan. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mengalami stres karena pekerjaannya justru berdampak terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan dari karakteristik responden, dimana usia responden yang paling banyak berada pada kategori dewasa yaitu 26 – 55 tahun, usia yang dewasa tentu dapat mengontrol emosi dan beban pekerjaan yang dijalankan dan menganggap bahwa beban yang diberikan tersebut merupakan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam kantor. Selain itu, lama bekerja responden yang banyak yaitu bekerja lebih dari 6 tahun ke atas, yang artinya lama bekerja pegawai membentuk pengalaman yang banyak dan lebih sering mendapatkan hal-hal yang menantang maupun beban pekerjaan yang banyak, sehingga lebih mudah untuk mengatasi pekerjaan yang diberikan tersebut. Kondisi tersebut, di pertegas dari hasil jawaban responden dari pernyataan yang di berikan dimana, dari keseluruhan pernyataan berada pada kategori rendah, yang artinya bahwa pegawai dalam bekerja selalu mau menunjukkan prestasinya meskipun mengalami stres pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregar dalam Robbins (2017:216) yang memisahkan dalam 2 kategori karyawan dalam bekerja yang dikenal dengan teori X dan Y. dimana dalam teori X mengatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan menunjukkan pretasi kerja yang tinggi, oleh karenanya untuk memotivasi pegawai maka harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu, dalam arti

diberikan beban pekerjaan yang lebih atau dipaksa untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan dalam teori Y, mengemukakan bahwa karyawan akan prestasi kerja dikarenakan karyawan sudah menganggap pekerjaannya sebagai kegiatan yang alamia, karyawan selalu berusaha menjalankan tanggung jawabnya, dan karyawan memiliki kemampuan inovatif dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bachmid, Ogi, Sumarauw, (2017) yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi kerja.

3) Stres off the job (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo.*

Besarnya pengaruh *stres off the job* (X2) secara parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo, dimana bila *stres off the job* ditingkatkan maka Prestasi kerja pegawai akan menurun. Ini berarti bahwa *stres off the job* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan adanya dampak negatif *stres off the job* terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo. Hal ini dikarenakan *stres off the job* merupakan sumber stres yang dialami oleh pegawai disebabkan timbulnya permasalahan dalam keluarga yang terbawa kedalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari adanya permasalahan yang timbul antara pekerjaan dengan

masalah yang terjadi di dalam rumah tangga pegawai. Masalah berkaitan dengan anak, dikarenakan selain pegawai harus cepat dating di kantor namun harus urus anak atau antar anak ke sekolah sehingga membuat pegawai tambah stres. Hal ini juga dapat dilihat dari karakteristik responden, dimana pegawai di Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo lebih banyak pegawainya berjeni kelamin perempuan. Umumnya perempuan harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan pekerjaan kantor sekaligus, sehingga perempuan akan lebih mudah mengalami stres karena terbebani pekerjaan rumah tangga dan kantor. Begitupun halnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, dimana masih terdapat pegawai yang tingkat pendidikannya SMA.SMK, yang mana merasa sulit mengontrol atau mengimbangi jika mengalami stres dibanding dengan tingkat pendidikan Sarjana. Selain itu, hal ini juga dipertegas dari distribusi jawaban responden, dimana variabel *stres off the job* berada pada kategori rendah, yang artinya *stres off the job* yang dialami pegawai akan berdampak pada penurunan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (Asrani, Margono & Remawan, 2017) bahwa sumber stres kerja yang dialami pegawai salah satunya berasal dari di luar pekerjaan, yaitu stres yang dialami di lingkungan keluarga. Kemudian, Robbins (Ulya, 2016) mengemukakan bahwa faktor penyebab stres kerja yang dialami oleh pegawai salah satunya disebabkan faktor individu, seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakter bawaan pribadi.

Menurut Hasibuan (2013) stres kerja merupakan keadaan stres yang berkaitan dengan emosi, pikiran, dan kesadaran diri. Stres dapat mengancam kemampuan seseorang untuk bekerja dalam suatu lingkungan kerja, akibatnya karyawan mengalami berbagai stres gejala yang dapat mengganggu aktivitas kerja, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2015) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Sedangkan, menurut Handoko (Aldi & Susanti, 2019) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) dan *Stress of the Job* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
2. Stres Kerja (X) yang terdiri dari *Stress on the Job* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo
3. Stres kerja (X) yang terdiri dari *Stress of the Job* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai agar memperhatikan variabel *stres off the job*, karena menunjukkan pengaruh yang negatif yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai.

Dengan cara, memiliki kepedulian terhadap pegawai khususnya masalah yang dialami pegawai di luar dari pekerjaannya. Serta, memberikan kelonggaran bagi pegawai perempuan terkait dengan pekerjaannya.

2. Disarankan kepada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo untuk tetap menjaga *stres on the job* karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif, yaitu dengan cara menjaga proporsi kerja pegawai dengan tidak terus menerus memberikan beban berlebihan kepada pegawai dan terus menjaga serta menciptakan kondisi kerja yang kondusif.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang prestasi kerja dengan meneliti variabel lain seperti lingkungan kerja dan fasilitas kantor (Muntamah, 2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *osf.io*, 1-11.
- Asrani.R, Resmawa, E., & Margono, A. (2013). Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(2), 353-365.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein Umar, (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, Prabu, AA. Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), 11-17.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rumangkit, S., & Bakry, B. (2018). Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putra Batam*, 6(1), 107-105.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

- Tono, C. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Petrokimia Gresik. *Journal.umg.ac.id*, 184-195.
- Ulya, B. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1).

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

DEVY ARIYANI POTALE

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

a. Usia :

b. Lama Bekerja :

< 1 Tahun : 5> tahun :

1 – 2 Tahun :

3 – 4 tahun :

c. Tingkat Pendidikan:

SMA/SMK :

Diploma :

Sarjana :

Magister :

2. Petunjuk pengisian kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (✓) pada kolom yang tersedia.

B. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

STRESS ON THE JOB (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Diberikan beban kerja berlebihan di kantor tempat saya bekerja					
2	Berkonflik dengan rekan kerja di kantor tempat saya bekerja					
3	Dalam bekerja saya selalu di tekan untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya					
4	Saya biasanya frustasi dengan pekerjaan di kantor					
5	Pekerjaan yang saya selesaikan tidak ditanggapi dengan baik					

STRESS OFF THE JOB

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sangat kepikiran dengan masalah keuangan saya					
2	Masalah saya di rumah dengan keluarga membuat pekerjaan saya terganggu					
3	Kemampuan saya secara fisik menghambat pekerjaan saya					
4	Masalah yang terjadi di lingkungan tempat tinggal saya membuat					

	pekerjaan saya terganggu					

PRESTASI KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan terambat selesai karena lebih mengedepankan kualitas kerja saya					
2	Saya menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang tepat					
3	Saya tepat waktu dan ke kantor dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4	Saya berinisiatif mengerjakan tugas meskipun belum di perintahkan					
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan sesama pegawai di kantor					

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Stres On The Job (X1)

No.Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	2	1	2	3	2	10
2	2	3	3	2	2	12
3	3	2	2	2	3	12
4	2	3	1	1	1	8
5	3	2	2	3	2	12
6	2	2	3	2	3	12
7	3	3	3	3	2	14
8	2	3	2	2	2	11
9	2	2	3	3	3	13
10	2	3	3	2	3	13
11	3	2	2	2	2	11
12	2	2	2	2	3	11
13	3	3	3	2	2	13
14	2	3	2	2	3	12
15	1	1	1	1	1	5
16	3	2	2	2	1	10
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	2	2	13
19	3	3	2	3	2	13

20	3	3	3	3	2	14
21	2	3	2	3	3	13
22	3	2	3	2	3	13
23	3	3	2	3	3	14
24	3	3	2	2	2	12
25	1	1	3	2	3	10
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	2	2	3	3	3	13
29	3	2	2	2	2	11
30	3	3	1	1	1	9
31	3	2	1	1	1	8
32	2	3	1	1	1	8
33	3	3	2	2	2	12

Data Interval Variabel Stres On The Job (X1)

Succesive Interval

X1	X2	X3	X4	X5	Total X1
2.234	1.000	2.179	3.582	2.128	11.123
2.234	3.480	3.473	2.259	2.128	13.574
3.661	2.115	2.179	2.259	3.376	13.591
2.234	3.480	1.000	1.000	1.000	8.714
3.661	2.115	2.179	3.582	2.128	13.666
2.234	2.115	3.473	2.259	3.376	13.457
3.661	3.480	3.473	3.582	2.128	16.324
2.234	3.480	2.179	2.259	2.128	12.280
2.234	2.115	3.473	3.582	3.376	14.779
2.234	3.480	3.473	2.259	3.376	14.821
3.661	2.115	2.179	2.259	2.128	12.343
2.234	2.115	2.179	2.259	3.376	12.163
3.661	3.480	3.473	2.259	2.128	15.001
2.234	3.480	2.179	2.259	3.376	13.528
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
3.661	2.115	2.179	2.259	1.000	11.215
3.661	3.480	3.473	3.582	3.376	17.571
3.661	3.480	3.473	2.259	2.128	15.001
3.661	3.480	2.179	3.582	2.128	15.030

3.661	3.480	3.473	3.582	2.128	16.324
2.234	3.480	2.179	3.582	3.376	14.850
3.661	2.115	3.473	2.259	3.376	14.884
3.661	3.480	2.179	3.582	3.376	16.278
3.661	3.480	2.179	2.259	2.128	13.708
1.000	1.000	3.473	2.259	3.376	11.107
3.661	3.480	3.473	3.582	3.376	17.571
3.661	3.480	3.473	3.582	3.376	17.571
2.234	2.115	3.473	3.582	3.376	14.779
3.661	2.115	2.179	2.259	2.128	12.343
3.661	3.480	1.000	1.000	1.000	10.141
3.661	2.115	1.000	1.000	1.000	8.777
2.234	3.480	1.000	1.000	1.000	8.714
3.661	3.480	2.179	2.259	2.128	13.708

Data Ordinal Variabel Stres Off The Job (X2)

No.Res	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
1	1	2	1	3	7
2	3	3	3	2	11
3	2	2	2	3	9
4	3	2	3	3	11
5	2	2	2	2	8
6	3	3	2	2	10
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	2	2	2	2	8
10	3	3	3	3	12
11	2	3	3	3	11
12	2	2	2	2	8
13	3	3	3	3	12
14	2	3	3	3	11
15	1	1	1	1	4
16	3	3	2	3	11
17	3	2	2	3	10
18	3	3	3	2	11
19	2	3	2	3	10

20	3	2	3	3	11
21	3	2	2	2	9
22	3	2	3	2	10
23	3	3	2	3	11
24	2	3	3	3	11
25	1	1	1	1	4
26	2	3	3	3	11
27	2	2	3	2	9
28	2	2	2	2	8
29	3	3	2	3	11
30	3	3	3	2	11
31	2	3	3	3	11
32	3	3	3	3	12
33	2	3	3	3	11

Data Interval Variabel Stres Off The Job (X2)

Succesive Interval

X1	X2	X3	X4	Total X2
1.000	2.234	1.000	3.616	7.850
3.574	3.661	3.526	2.187	12.948
2.203	2.234	2.160	3.616	10.213
3.574	2.234	3.526	3.616	12.950
2.203	2.234	2.160	2.187	8.784
3.574	3.661	2.160	2.187	11.582
3.574	3.661	3.526	3.616	14.377
3.574	3.661	3.526	3.616	14.377
2.203	2.234	2.160	2.187	8.784
3.574	3.661	3.526	3.616	14.377
2.203	3.661	3.526	3.616	13.007
2.203	2.234	2.160	2.187	8.784
3.574	3.661	3.526	3.616	14.377
2.203	3.661	3.526	3.616	13.007
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
3.574	3.661	2.160	3.616	13.010
3.574	2.234	2.160	3.616	11.583
3.574	3.661	3.526	2.187	12.948
2.203	3.661	2.160	3.616	11.640

3.574	2.234	3.526	3.616	12.950
3.574	2.234	2.160	2.187	10.154
3.574	2.234	3.526	2.187	11.521
3.574	3.661	2.160	3.616	13.010
2.203	3.661	3.526	3.616	13.007
1.000	1.000	1.000	1.000	4.000
2.203	3.661	3.526	3.616	13.007
2.203	2.234	3.526	2.187	10.150
2.203	2.234	2.160	2.187	8.784
3.574	3.661	2.160	3.616	13.010
3.574	3.661	3.526	2.187	12.948
2.203	3.661	3.526	3.616	13.007
3.574	3.661	3.526	3.616	14.377
2.203	3.661	3.526	3.616	13.007

Data Ordinal Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total
1	5	4	5	5	19
2	4	4	3	4	15
3	4	3	4	4	15
4	3	4	3	3	13
5	3	3	4	3	13
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	4	3	4	14
9	4	4	4	3	15
10	4	4	3	4	15
11	3	3	4	4	14
12	4	4	4	3	15
13	3	3	3	4	13
14	4	4	3	4	15
15	5	5	5	5	20
16	3	3	4	3	13
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	3	3	4	14
20	3	3	3	3	12
21	3	4	3	3	13

22	3	3	4	4	14
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	5	5	5	5	20
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	4	4	4	15
29	3	3	2	2	10
30	4	3	3	4	14
31	2	3	2	2	9
32	3	2	3	3	11
33	3	3	3	2	11

Data Interval Variabel Prestasi Kerja (Y)

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
5.089	4.092	4.807	4.627	3.122	21.738
4.029	4.092	2.562	3.478	4.273	18.434
4.029	2.741	3.793	3.478	4.273	18.314
2.741	4.092	2.562	2.315	4.273	15.983
2.741	2.741	3.793	2.315	2.169	13.759
4.029	4.092	3.793	3.478	3.122	18.514
2.741	2.741	2.562	2.315	3.122	13.481
2.741	4.092	2.562	3.478	2.169	15.042
4.029	4.092	3.793	2.315	2.169	16.398
4.029	4.092	2.562	3.478	4.273	18.434
2.741	2.741	3.793	3.478	1.000	13.753
4.029	4.092	3.793	2.315	4.273	18.502
2.741	2.741	2.562	3.478	4.273	15.795
4.029	4.092	2.562	3.478	2.169	16.330
5.089	5.270	4.807	4.627	3.122	22.916
2.741	2.741	3.793	2.315	4.273	15.863
2.741	2.741	2.562	2.315	4.273	14.632
2.741	2.741	2.562	2.315	3.122	13.481
4.029	2.741	2.562	3.478	3.122	15.932

2.741	2.741	2.562	2.315	4.273	14.632
2.741	4.092	2.562	2.315	4.273	15.983
2.741	2.741	3.793	3.478	2.169	14.922
4.029	2.741	2.562	2.315	3.122	14.769
2.741	2.741	2.562	2.315	3.122	13.481
5.089	5.270	4.807	4.627	2.169	21.962
2.741	2.741	2.562	2.315	4.273	14.632
2.741	2.741	2.562	2.315	3.122	13.481
2.741	4.092	3.793	3.478	2.169	16.273
2.741	2.741	1.000	1.000	4.273	11.755
4.029	2.741	2.562	3.478	3.122	15.932
1.000	2.741	1.000	1.000	3.122	8.863
2.741	1.000	2.562	2.315	2.169	10.787
2.741	2.741	2.562	1.000	4.273	13.317

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Stres On The Job (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.1	6.1	6.1
	2.00	12	36.4	36.4	42.4
	3.00	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	9.1	9.1	9.1
	2.00	11	33.3	33.3	42.4
	3.00	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	15.2	15.2	15.2
	2.00	14	42.4	42.4	57.6

3.00	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	15.2	15.2	15.2
2.00	16	48.5	48.5	63.6
3.00	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	18.2	18.2	18.2
2.00	13	39.4	39.4	57.6
3.00	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Variabel Stres Off The Job (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	9.1	9.1	9.1
	2.00	13	39.4	39.4	48.5
	3.00	17	51.5	51.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.1	6.1	6.1
	2.00	12	36.4	36.4	42.4
	3.00	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	9.1	9.1	9.1
	2.00	12	36.4	36.4	45.5
	3.00	18	54.5	54.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	6.1	6.1	6.1
	2.00	11	33.3	33.3	39.4
	3.00	20	60.6	60.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Variabel Prestasi Kerja (Y)**Y1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.0	3.0	3.0
	3.00	19	57.6	57.6	60.6
	4.00	10	30.3	30.3	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.0	3.0	3.0
	3.00	19	57.6	57.6	60.6
	4.00	11	33.3	33.3	93.9

5.00	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.1	6.1	6.1
	3.00	19	57.6	57.6	63.6
	4.00	9	27.3	27.3	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.1	9.1	9.1
	3.00	15	45.5	45.5	54.5
	4.00	12	36.4	36.4	90.9
	5.00	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	36.4	36.4	36.4
	4.00	8	24.2	24.2	60.6
	5.00	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres On The Job (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 TOTAL_X1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.436*	.096	.246	-.075	.479**
	Sig. (2-tailed)		.011	.596	.167	.677	.005
	N	33	33	33	33	33	33
X1_2	Pearson Correlation	.436*	1	.107	.108	.008	.480**
	Sig. (2-tailed)	.011		.555	.550	.967	.005
	N	33	33	33	33	33	33
X1_3	Pearson Correlation	.096	.107	1	.630**	.684**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.596	.555		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33

X1_4	Pearson Correlation	.246	.108	.630**	1	.615**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.167	.550	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33
X1_5	Pearson Correlation	-.075	.008	.684**	.615**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.677	.967	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.479**	.480**	.790**	.805**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=SCALE CORR
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Off The Job (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.517**	.541**	.333	.757**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.058	.000
	N	33	33	33	33	33
X2_2	Pearson Correlation	.517**	1	.628**	.633**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33
X2_3	Pearson Correlation	.541**	.628**	1	.443**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.010	.000
	N	33	33	33	33	33

X2_4	Pearson Correlation	.333	.633**	.443**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.010		.000
	N	33	33	33	33	33
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.757**	.865**	.824**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=CORR
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	33	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Total_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.639**	.652**	.729**	-.072	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.689	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y1_2	Pearson Correlation	.639**	1	.535**	.572**	-.076	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.674	.000
	N	33	33	33	33	33	33
Y1_3	Pearson Correlation	.652**	.535**	1	.689**	-.161	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.372	.000
	N	33	33	33	33	33	33

Y1_4	Pearson Correlation		.729**	.572**	.689**	1	-.198	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000		.268	.000
	N		33	33	33	33	33	33
Y1_5	Pearson Correlation		-.072	-.076	-.161	-.198	1	.501
	Sig. (2-tailed)		.689	.674	.372	.268		.003
	N		33	33	33	33	33	33
TOTAL_Y	Pearson Correlation		.851**	.758**	.784**	.809**	.501	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	
	N		33	33	33	33	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	33	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		stress on the job	stress of the job
stress on the job	Pearson Correlation	1	.298
	Sig. (2-tailed)		.092
	N	33	33
stress of the job	Pearson Correlation	.298	1
	Sig. (2-tailed)	.092	
	N	33	33

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stress of the job, stress on the job ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.412	1.92735

a. Predictors: (Constant), stress of the job, stress on the job

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.620	2	45.310	12.197	.000 ^b
	Residual	111.441	30	3.715		
	Total	202.061	32			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), stress of the job, stress on the job

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.598	2.143		12.413	.000
stress on the job	.791	.176	.543	4.540	.000
stress of the job	-.390	.104	-.322	-3.526	.003

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.88	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.28	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.08	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.98	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

ABSTRACT

DEVY ARIYANI POTALE, E2116139. THE EFFECT OF WORK STRESS ON THE EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT AT THE BUREAU FOR AND ORGANIZATIONS OF THE GORONTALO PROVINCIAL SECRETARIATE

This study aims to find out the effect of work stress (X) consisting of stress on the job (X1) and stress of the job (X2) simultaneously on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and Organizations of the Gorontalo Provincial Secretariate. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The determination of the population and sampling techniques used in this study is through the Census method. The data collection techniques employ observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The results of the first test show that the work stress variable (X) consisting of stress on the job (X1) and stress of the job (X2) simultaneously has a positive and significant effect on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and organizations of Gorontalo Provincial Secretariate by 0.0448 or 44.8%. The results of the second hypothesis testing indicate that work stress (X) consisting of stress on the job (X1) partially has a positive and significant effect on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and organizations of Gorontalo Provincial Secretariate by 0.543 or 54.3%. The results of the third test show that work stress (X) consisting of stress of the job (X2) partially has a negative and significant effect on the employee work performance (Y) at the Bureau for Law and organizations of Gorontalo Provincial Secretariate, namely -0.322 or -32.2%.



Keywords: stress on the job, stress of the job, job performance

ABSTRAK

DEVY ARIYANI POTALE. E2116139. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO HUKUM DAN ORGANISAS SETDA PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh stres kerja (X) yang terdiri dari Stress on the Job (X1) dan Stress of the Job (X2) secara simultan terhadap pretasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, waancara, kuesioner dan sokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X) yang terdiri dari Stress on the Job (X1) dan Stress of the Job (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pretasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0,0448 atau 44,8%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja (X) yang terdiri dari Stress on the Job (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pretasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo yakni sebesar 0,543 atau 54,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa stres kerja (X) yang terdiri dari Stress of the Job (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pretasi kerja pegawai (Y) pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Gorontalo yakni sebesar -0,322 atau -32,2%.

Kata kunci: stress on the job, stress of the job, prestasi kerja





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2938/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Biro Hukum dan Organisasi Setda Provinsi Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Devy Ariyani Potale
NIM : E2116139
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR GUBERNUR PROVINSI GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO HUKUM DAN ORGANISASI SETDA PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Sapta Marga Kel. Botu, Kec. Dumbo Raya, Kota Gorontalo
Telp/Fax 0435 - 821227 - Fax (0435) 828281

Gorontalo, 01 November 2021

Nomor : 180 /Hukum/ 103
Lampiran : -
Perihal : Surat Pengantar

Kepada Yth :
Universitas Ichsan
Di
Gorontalo

Sehubungan dengan Permohonan Penelitian bersama ini kami sampaikan
bahwa :

Nama : DEVY ARIYANI POTALE
Nim : E2116139
Jurusan : Managemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas ichsan Gorontalo
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Pada Kanto Biro Hukum Setda Provinsi
Gorontalo

Mahasiswa tersebut di atas, telah melaksanakan penelitian di Biro Hukum
Setda Provinsi Gorontalo Demikian, atas kerjasamanya di sampaikan terima kasih.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 1014/UNISAN-G/S-BP/XII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : DEVY ARIYANI POTALE
NIM : E2116139
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Hukum dan Organisasi Setda Provinsi Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 28%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 04 Desember 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



Devi Edit.docx

Nov 14, 2021

10391 words / 65378 characters

E2116139

Skripsi_DEVY ARIYANI POTALE.docx

Sources Overview

28%
OVERALL SIMILARITY

1	jtebr.unisan.ac.id INTERNET	4%
2	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id INTERNET	3%
3	www.scribd.com INTERNET	3%
4	repository.usu.ac.id INTERNET	2%
5	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	1%
6	edukeun.blogspot.com INTERNET	<1%
7	jdihm.go.id INTERNET	<1%
8	journal.umgo.ac.id INTERNET	<1%
9	ejournal.ialmbima.ac.id INTERNET	<1%
10	eprints.radenfatah.ac.id INTERNET	<1%
11	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
12	marzoeqry.blogspot.com INTERNET	<1%
13	jurnal.ulb.ac.id INTERNET	<1%
14	repository.upi.edu INTERNET	<1%
15	anzdoc.com INTERNET	<1%
16	www.neliti.com INTERNET	<1%

17	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
18	stia-binataruna.e-journal.id INTERNET	<1%
19	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%
20	larasati-cute.blogspot.com INTERNET	<1%
21	repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	<1%
22	123dok.com INTERNET	<1%
23	ar.mian.fisip-unmul.ac.id INTERNET	<1%
24	es.scribd.com INTERNET	<1%
25	id.scribd.com INTERNET	<1%
26	jimfeb.ub.ac.id INTERNET	<1%
27	repository.upstegal.ac.id INTERNET	<1%
28	ilmu-ilmukeperawatan.blogspot.com INTERNET	<1%
29	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
30	haris-tambara.blogspot.com INTERNET	<1%
31	konsultasiskripsi.com INTERNET	<1%
32	repository.lppm.unila.ac.id INTERNET	<1%
33	repository.upnyk.ac.id INTERNET	<1%
34	dokumen.tips INTERNET	<1%
35	www.docstoc.com INTERNET	<1%
36	core.ac.uk INTERNET	<1%
37	docplayer.info INTERNET	<1%
38	www.openjournal.unpam.ac.id INTERNET	<1%
39	jurnal-sosioekotekno.org INTERNET	<1%
40	repo.undiksha.ac.id INTERNET	<1%

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi

Nama : Devy Ariyani Potale
NIM : E21.16.139
Tempat/Tgl Lahir : Gorontalo, 01 Desember 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Angkatan : 2016
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Agama : Islam
Alamat : Jln. Satsuit Tubun, Kec.Hulonthalangi, Kota Gorontalo

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah di SDN 40 Kota Gorontalo, Tahun lulus 2010
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di Santa Maria Gorontalo, Tahun Lulus 2013
3. Selanjutnya melanjutkan belajar SMA Negeri 1 Kota Gorontalo, Tahun Lulus 2016
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen pada tahun 2016