

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN**

Suriawati Loi<sup>1</sup>, Yohanes Dakhi<sup>2</sup>, Samanoi Fau<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, STIE Nias Selatan

### **ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan (3) untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telukdalam adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan nilai  $t_{hitung} 3.106 > t_{tabel} 1.69$  dan tingkat signifikansi  $0.004 < 0.05$  (2) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telukdalam adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan nilai  $t_{hitung} 2.191 > t_{tabel} 1.69$  dan tingkat signifikansi  $0.036 < 0.05$  (3) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai adalah berpengaruh positif. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji F dengan nilai analisis  $F_{hitung}$  sebesar  $28.748 > F_{tabel}$  sebesar  $3.295$ . Saran yang diajukan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu hendaknya pimpinan Kantor camat Telukdalam memperhatikan faktor Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap pegawai untuk dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai.**

### **A Pendahuluan**

Dalam istilah umum, stres dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Jika seseorang tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal dapat mengakibatkan timbulnya stres. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan awal dari stres tersebut.

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen STIE Nias Selatan (suriawatiloi84@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhiyohanes@gmail.com)

<sup>3</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan (samfau16@gmail.com)

Kepuasan kerja sebagai dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat berupa perasaan senang atau tidak senang dari pegawai terhadap pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 2000).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Gibson (2002:56) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya atribut individu, kemauan untuk bekerja, serta dukungan organisasi. Adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan dapat menjadi suatu kekuatan pada individu dan memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal, permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Telukdalam yaitu resiko stres pegawai yang cukup tinggi serta tingkat kepuasan kerja pegawai yang masih rendah. Di satu sisi beban kerja yang berlebih sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari organisasi. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi pegawai agar terhindar dari stres yang berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah tersebut diatas maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN.**

## **B. Tinjauan Literatur**

### **Konsep Stres Kerja**

Gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan disebut sebagai Stres. Tekanan muncul sebagai dampak kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Nawawi (2003:234) berpendapat bahwa stres kerja sebagai keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan, dalam tindakan-tindakan penyesuaian organ dan yang sebagian di wujudkan oleh respon yang nonspesifik. Soesmalijah Soewondo dalam Devi S (2003:19) mengungkapkan bahwa stres kerja sebagai

suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pegawai yang dapat mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Sedangkan Mangkunegara (2009:179) memberikan pendapat stres sebagai perasaan tertekan yang dialami pegawai saat menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu keadaan, kondisi, dan perasaan yang dialami pegawai dan mengganggu pekerjaan.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja menurut pendapat Handoko (2000:193) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya Davis dan Newstrom (2000) berpendapat kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang dari pegawai terhadap pekerjaannya. Kemudian Gomes (2006:180) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional, perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja dalam Bahasa Inggris adalah *performance* yang memiliki arti performansi. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Wibowo (2010:7) menyebutkan kinerja sebagai perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pendapat yang senada dikemukakan oleh Simamora (2004:325) mengenai kinerja pegawai sebagai tingkat dimana karyawan/pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Menurut beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tingkat dimana pegawai mencapai persyaratan pekerjaan.

### **Kerangka Teoritis**

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Ivancevich & Matesson (2000) kinerja pegawai akan menjadi rendah apabila mengalami stres kerja yang tinggi dan dapat menimbulkan gangguan psikologis, sakit secara fisik dan pada akhirnya akan sering menolak suatu pekerjaan dengan alasan menghindari dari stres. Sedangkan Cox (2005:92) menyatakan salah satunya efek stres yang dapat muncul merupakan dampak organisasi (*organizational effect*) yaitu kinerja menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana dapat menurunkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Gibson (2000) mendeskripsikan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja pada pegawai yang puas sehingga lebih produktif. Kepuasan kerja terjadi karena disebabkan oleh kinerja atau prestasi kerja sehingga pegawai yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Dampak dari kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Husein (2004:36) dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja pegawai dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang. Hal ini dapat mendorong agar pimpinan meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi kemungkinan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi pegawai. Hal ini ditujukan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:204) beberapa indikator stres kerja yaitu:

1. Beban Kerja, dapat diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap Pemimpin, dapat diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, dapat diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, dapat diukur dari persepsi responden mengenai konflik yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, dapat diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.
6. Otoritas Kerja, dapat diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator kepuasan kerja para pegawai dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Hasibuan (2001:202) menguraikan beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

1) Kesetiaan

Diukur dari kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi.

2) Kemampuan

Diukur dari hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Diukur dari kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik pada diri sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Diukur dari kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

5) Kepemimpinan

Diukur dari kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat Gaji

Diukur dari jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada perusahaan agar mereka puas.

7) Kompensasi tidak langsung

Diukur dari pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

8) Lingkungan kerja

Diukur dari lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2011:75) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, bagaimana seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja, dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel penelitian. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi, sehingga di mungkinakan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel serta pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

#### **3.2 Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui instrumen penelitian (angket) dan sumber data berasal dari responden (subjek).

#### **3.3 Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut Model analisis regresi berganda:

$$Y = f(X)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

|                |                                              |
|----------------|----------------------------------------------|
| Y              | = Variabel Kinerja Pegawai                   |
| $\beta_0$      | = Konstanta                                  |
| $\beta_{1,2}$  | = Koefisien regresi                          |
| X <sub>1</sub> | = Variabel Stres Kerja                       |
| X <sub>2</sub> | = Variabel Kepuasan Kerja                    |
| E              | = Error (Nilai residual / faktor pengganggu) |

Untuk mengestimasi nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan menggunakan metode ordinary least Square (OLS) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2003:95):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$\beta_0$  = Konstanta yang diprediksi

$\beta_{1,2}$  = Koefisien regresi yang diprediksikan

$X_i$  = Nilai rata-rata  $X_i$

$e$  = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)

$y$  = Selisih nilai  $Y$  dengan nilai  $\hat{Y}$

### 3.4 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.4.1 Uji Validitas

Untuk mendapat data yang valid, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan dapat dipercaya. Pengujian validitas instrumen digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dari Umar (2009:166) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor setiap item

$(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah skor total

Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan telah dikatakan valid maka uji selanjutnya adalah uji reliabilitas. Dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha dari Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

- $k$  = Banyak butir pertanyaan
- $s_t^2$  = Deviasi standar total
- $\Sigma s_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak.

**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                     | Stres Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|-------------|----------------|---------|-------------------------|
| N                                   | 35          | 35             | 35      | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> Mean | 43.94       | 43.06          | 44.03   | .0000000                |
| Std. Deviation                      | 2.566       | 2.400          | 3.451   | 2.06368761              |
| Most Extreme Differences Absolute   | .112        | .147           | .207    | .074                    |
| Positive                            | .100        | .127           | .207    | .074                    |
| Negative                            | -.112       | -.147          | -.177   | -.042                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z                | .662        | .870           | 1.227   | .437                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)              | .774        | .435           | .099    | .991                    |
| a. Test distribution is Normal.     |             |                |         |                         |

Sumber: *Olahan peneliti dengan bantuan Aplikasi SPSS 20.0 for Windows*

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak dengan melihat *normal probability plot* pada gambar berikut ini.

Berdasarkan gambar diatas, peneliti menyimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

### 4.2 Uji t (Uji Parsial)

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | -7.427                      | 6.850      |                           | -1.084 | .286 |
| Stres Kerja               | .673                        | .217       | .501                      | 3.106  | .004 |
| Kepuasan Kerja            | .508                        | .232       | .353                      | 2.191  | .036 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 for Windows*

Pada tabel diatas, diperoleh angka  $t_{hitung} 3.106 > t_{tabel}$  yakni 1.692, dengan tingkat signifikan  $0,004 < 0,05$ . Dengan menggunakan tingkat keyakinan  $\alpha$  sebesar 5%, dapat diketahui bahwa Stres kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Demikian halnya dengan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) diperoleh angka  $t_{hitung} 2.191 > t_{tabel}$  yakni 1.692, dengan tingkat signifikan  $0,036 < 0,05$ . Dengan menggunakan tingkat keyakinan  $\alpha$  sebesar 5%, dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.5 Uji F

| ANOVA <sup>b</sup>                                     |                |    |             |        |                   |
|--------------------------------------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                  | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression                                           | 260.172        | 2  | 130.086     | 28.748 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual                                               | 144.799        | 32 | 4.525       |        |                   |
| Total                                                  | 404.971        | 34 |             |        |                   |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja |                |    |             |        |                   |
| b. Dependent Variable: Kinerja                         |                |    |             |        |                   |

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh angka  $F_{hitung}$  sebesar  $28.748 > F_{tabel}$  yakni 3.316, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 4.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Regresi berganda dengan dua buah variabel bebas (*predictor*) perhitungan koefisien determinasi linier bergandanya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                                                               |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model                                                                                    | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|                                                                                          |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1                                                                                        | .802 <sup>a</sup> | .642     | .620              | 2.127                      | .642              | 28.748   | 2   | 32  | .000          |
| a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja<br>b. Dependent Variable: Kinerja |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |

Sumber: Hasil olahan sendiri dengan menggunakan SPSS 16.0

Besarnya  $R^2$  adalah menunjukkan angka sebesar 0,642 berarti model tersebut dapat menjelaskan kinerja pegawai Kantor Camat Telukdalam sebesar 64.20 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### 4.7 Pembahasan

Demikian halnya dengan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam, hasil penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis ini. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil uji F ditemukan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi berganda dengan model :

$$\hat{Y} = \bar{\beta}_0 + \bar{\beta}_1 X_1 + \bar{\beta}_2 X_2$$

$$\hat{Y} = -7,427 + 0,673 (X_1) + 0,508(X_2)$$

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telukdalam adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan nilai  $t_{hitung} 3.106 > t_{tabel} 1.692$  dan tingkat signifikansi  $0.004 < 0.05$ . (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telukdalam adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan nilai  $t_{hitung} 2.191 > t_{tabel} 1.692$  dan tingkat signifikansi  $0.036 < 0.05$ . (3) Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai adalah berpengaruh positif. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji F dengan nilai analisis  $F_{hitung}$  sebesar  $28.748 > F_{tabel}$  sebesar 3.316.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cox, T. 2005. *Singles, Society, and Science: Sociological Perspectives*. Psychology Inquiry. Vol.16, No.2&3. (91-97)
- Davis, Keith, & Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, F. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Gibson. 2000. *Organisasi Perilaku struktur proses , Terjemahan, Edisi IV*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- .....2002. *Organisasi Perilaku struktur proses , Terjemahan, Edisi V*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gujarati, D. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain,. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- .....2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- .....2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ketujuh belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein, U. 2005. *Riset pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama
- Ivancevich & Matesson. 2000. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi ke 7*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- .....2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Robbins.2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Soesmalijah,S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta :Andi
- Umar. 2009. *Metode Penelitian unruk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Rajawali Persada.

Wibowo.2010.*Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press