

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Munawarah¹, Dennys Paulus Parlindungan Damanik², Rani Duha³

^{1,2}Universitas Prima Indonesia,

³Universitas Nias Raya

(munawarah1710@yahoo.com¹, dennysdamanik87@gmail.com², raniduha@gmail.com³)

Abstrak

Ruang lingkup Penelitian ini adalah studi tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 35 orang di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (6,419) > t_{tabel} (1,692)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Stres kerja; Kinerja; Pegawai

Abstract

The scope of this research is a study of the Effect of Job Stress on Employee Performance at the Toma Sub-district Office, South Nias Regency. The purpose of this research was to determine the effect of job stress on employee performance at the Toma Sub-district Office, South Nias Regency. The research method used was quantitative with simple linear regression analysis techniques, using questionnaire data distributed to 35 respondents at the Toma Sub-district Office, South Nias Regency. The results showed that job stress significantly influenced employee performance, with a calculated t-value $(6.419) > t\text{-table} (1.692)$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that job stress influences employee performance.

Keywords: Job stress; Employee; Performance

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan salah satu wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang yang melakukan aktivitas atau pekerjaan secara terencana, teratur dan terkendali dengan segala sumber daya, sarana dan prasarana yang ada yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu bagian yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia. Sumber daya manusia itu adalah para pegawai yang ada dalam organisasi itu sendiri. Pegawai menjadi penggerak dan pelaksana dari setiap kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi serta penentu agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam melakukan pengembangan dan mencapai tujuan organisasi. Jadi antara organisasi dan pegawai memiliki hubungan yang sangat erat karena organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya sedangkan pegawai memiliki kebutuhan yang menuntutnya harus bekerja dalam sebuah organisasi secara professional.

Stres kerja menjadi salah satu hal yang menjadi pemicu terjadinya kinerja yang buruk dalam suatu organisasi. Kondisi yang mempengaruhi stres kerja dapat berasal dari iklim di lingkungan organisasi seperti beban kerja yang terlalu berat sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal. Juga dipengaruhi oleh situasi dalam organisasi seperti tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar memiliki potensi penyebab terjadinya stress kerja kepada para pegawai dan efektivitas komunikasi dua arah antara pimpinan dan rekan kerja atau sering disebut konflik antara pegawai dan pimpinan dan antara pegawai dengan pegawai lainnya juga menjadi pemicu terjadinya stress kerja pegawai juga pengaruh yang disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu. Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi karyawan yang mengalami stress cenderung menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Perlu diketahui bahwa adanya stres kerja tidak serta merta menurunkan

kinerja ada pegawai secara signifikan atau dalam waktu sekejap. Karena buktinya tanpa stres kerja tantangan-tantangan kerja juga tidak ada (Handoko 2001 : 202). Hanya saja tidak berlaku untuk stres tingkat tinggi dan jangka panjang atau sesuatu yang harus mendapat perhatian organisasi karena stres harus diatasi sejak dini.

Pada Kantor Camat Toma merupakan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang sering disebut sebagai pegawai juga sering mengalami stress kerja yang dipengaruhi oleh beberapa hal sesuai dengan yang dipaparkan diatas. Namun sering tidak menyadari jika stress dapat berpengaruh pada kinerjanya juga seberapa besar pengaruhnya menjadi hal yang kurang mendapat perhatian. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres.Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di

Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian ini, maka diberikanlah sistematika penulisan materi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut: bab satu yang membahas mengenai latar belakang masalah,identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan, bab dua membahas mengenai tinjauan literatur yang terdiri dari kerangka konseptual, kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, bab tiga membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel,definisi operasional variable, data penelitian yang terdiri jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data, dan metode analisis data. Bab empat

membahas mengenai hasil dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, deskriptif variable penelitian pengujian instrument penelitian, pengujian instrument penelitian dan pembahasan, bab lima terdiri dari kesimpulan dan saran.

Konsep Stres Kerja

Stres kerja merupakan gejala yang akan selalu dirasakan dan dialami oleh setiap individu. Menurut Rivai & sagala (2013 : 1008), "Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan antara fisi dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan". Menurut Siagian (2013 : 300), "Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang". Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016 : 204), "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang". Robbins (2007 : 368) mendefinisikan "Stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang secara bersamaan diberi kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang

diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti".

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut wibowo sendiri (2012 : 7) "Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau dengan kata lain kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya".Selanjutnya menurut Wirawan (2009 : 5) "Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu". Menurut Rivai dan sagala (2009 : 605) mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada standart seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya".

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai

Stres kerja menjadi salah satu ancaman dalam organisasi terutama

dampaknya kepada para sumber daya manusia atau para pegawainya. stress yang ditangani dengan tidak cepat dan baik dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Hasibuan (2016 : 204) kinerja pegawai atau prestasi pegawai yang mengalami stress kerja pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh ,pemarah, dan suka menyendiri.MenurutSondang (2013 : 300) mengungkapkanbahwa :pada tingkat tertentu, stres itu perlu karena dengan adanya stres maka karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi supaya dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Hanya saja yang perlu diamati ialah agar stres tersebut jangan menjadi sangat kuat sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang ada dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya.stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang

pada gilirannya berpengaruh pada kinerja atau prestasi kerjanya.MenurutHandoko (2001 :202) mengatakanbahwa:Bila stres kerja menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, 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 melrijkan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.Handoko juga mengatakan bahwa bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi atau kinerja cenderung rendah.hanya saja bila stres sudah mencapai puncak atau terlalu besar maka stres tambahan akan tidak menghasilkan perbaikan prestasi atau kinerja pegawai

PenelitianTerdahulu

1. Menurut skripsi Ira Nurul Retniningsih (2014) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Giri Muria Kudus” penelitian ini berkesimpulan bahwa ada pengaruh

yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja *thitung* hitung sebesar $4,424 > t$ tabel 2,011 dengan nilai sigsebesar 0,000 atau 0,0%. Ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja, terhadap kinerja karyawan di BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja *thitung* hitung sebesar $-2,595 < -2,011$ dengan nilai sigsebesar $=0,013$ atau 1,3% F tabel sebesar 2,798, Probabilitas signifikansi SPSS (P-valeu) = 0,000 atau $0,0\% < 5\%$. Keempat variabel tersebut mampu memberi dampak atau kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%.

2. Menurut skripsi Dwi Ika Puspita Sari (2007) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kesimpulan ada pengaruh positif dan signifikan antar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, adanya stres kerja para karyawan merasa perlu

meningkatkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi, variabel stres kerja mempunyai pengaruh 46,6% terhadap kinerja karyawan di kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Yogyakarta sedangkan 53,4% adalah pengaruh dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi dan lain-lain .

3. Menurut Penelitian yang dilakukan dengan judul penelitian “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari’ah Binama Semarang”.disimpulkan bahwa variabel stres kerja organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari’ah Binama Semarang.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianus Telaumbanua (2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten nias selatan diperoleh sebagai berikut: t_{hitung} (lingkungan_kerja)

sebesar 2,991 dan taraf signifikansi sebesar 0,006 sedangkan ttabel sebesar 1,701 dengan $\alpha = 0,05$. Karena nilai thitung (2,991) > ttabel (1,701) dan tingkat signifikansi $0,006 < \alpha (0.05)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nias Selatan. Kemudian untuk variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai disimpulkan bahwa t_{hitung} (stres_kerja) sebesar 4,023 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 sedangkan ttabel sebesar 1,701 dengan $\alpha = 0,05$. Karena nilai thitung (4,023) > ttabel (1,701) dan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0.05)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nias Selatan.

5. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Dakhi dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor

camat Aramo kabupaten nias selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan nilai thitung (2,480) > ttabel (1,703) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai thitung (2,053) > ttabel (1,703) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. (3) Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} (52.632) > nilai F_{tabel} (3,354) pada df numerator 2, df denominator 27 pada $\alpha = 5\% (0,05)$. Artinya lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat

ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,796 (79,6%). sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif, yaitu penelitian dengan maksud memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan dengan metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruhantara dua veriabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui penyebaran angket kepada pegawaikantor Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisi Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana sedangkan dalam pengujian hipotesis menggunakan sistem secara manual. Analisis regresi sederhana adalah teknik analisis statistik untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas dengan

variabek terikat. Model analisis regresi sederhana menurut Sugiyono (2016 : 188)

$$Y = a + X + e$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diperoleh

a = Nilai Y bila $X = 0$ (nilai konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada variable independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempuyai nilai tertentu.

e = Standar error

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

Keterangan:

a = Variabel bebas

b = Variabel terikat

N = Populasi

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Stres Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel. 1 Variabel Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.793	6.541		1.803	.081
stres kerja	.796	.124	.745	6.419	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2024 Dengan Alat Bantu
IBM SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial variabel stress kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu: diperoleh t_{hitung} untuk variabel stress kerja (X) sebesar 6,419 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha =$

0.05, $df=n-k-1$ $(35-1-1)= 33$ adalah sebesar 1,692. karena nilai $t_{hitung}(6,419) > t_{tabel}(1,692)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,588 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 55,5% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (stres kerja) sedangkan sisanya 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 2 Hasil Lengkap Pengelolah data

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.542	2.94584

a. Predictors: (Constant), stres kerja
b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2024 Dengan Alat Bantu
IBM SPSS 22 for Windows

Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan

metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 11,793 + 0,796X$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Parameter yang nilainya diestimasi

X = 0,796 (Variabel Stres Kerja)

Y = 11,793 (Variabel Kinerja Pegawai)

X = Variabel Bebas

Nilai 11,793 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel kinerja pegawai (b_0) sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai 0,796 merupakan nilai koefisien dari variabel stres kerja (b_1) sebesar 0,796 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada stres kerja, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,796.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka diharapkan adanya kemampuan manajemen instansi dalam mempertahankan indikator-indikator yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan ini untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ika Puspita Sari (2007) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kesimpulan ada pengaruh positif dan signifikan antar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, adanya stres kerja para karyawan merasa perlu meningkatkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi, variabel stres kerja mempunyai pengaruh 46,6% terhadap kinerja karyawan di kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Yogyakarta sedangkan 53,4% adalah pengaruh dari variabel lain yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi dan lain-lain

D. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tertera diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Dimana hasilnya dapat diuraikan secara sederhana seperti berikut:

1. Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variable stres kerja (X) sebesar $6,419 > t_{tabel}$ 1,690 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variable stres kerja (X) berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.
2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,588 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 58.8% variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (stres kerja) sedangkan sisanya yang 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.
3. Hasil penelitian melalui regresi sederhana diperoleh koefisien dari variable stres kerja (b_1) sebesar 0,796, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada stres kerja akan

mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,796.

E. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2017. Produser Penelitian : Suatu Pendidikan Praktik. Jakarta. Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2010 Metode Penelitian Kualitatif Jakarta Bumi Aksara
- Arum Widiatul Aini, & Adriani Kala'lembang. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN KEBUN RAYA PURWODADI PASURUAN. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/pareto.v9i2.2343>
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Cahyo Bimo Satoto, Hani Gita Ayungnitias. 2016. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen. Vol 3 No. 3
- Dakhi Yohanes. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Riset Manajemen Bisnis. Vol 1 No. 1
- Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media

- Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 23-29. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1050>
- Handoko T. Hani 2001. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta BPFE- Yogyakarta
- Harefa, D, Dkk. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC), 4(2), 240–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>
- Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern Education. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. Jurnal Sapta Agrica, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. Afore : Jurnal Pendidikan Matematika, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik, 7(2), 49–73.
- Hasibuan 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Mulyadi. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. Rajawali Pers
- Nastiti, Yasinta Endah. 2016. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotosena Sragen. Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 5 No. 4
- Ndruru, S. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 37-42. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1052>
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media

- Rivai, Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Rajawali Pers
- Robbins, Stephen p. 2006. Perilaku Organisasi Jakarta : PT. Indeks
- Rustiani Duha, & Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional .HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Septari. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Jemaja Kabupaten Kepulauan Anambas. Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 2 No. 2
- Setiawan, Kursini Dwi Endah. 2010. Ekonometrika. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Siagian, 2013. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. Ekonmetrika Terapan, Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi 1.Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Telaumbanua, Arianus. 2107. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis. Vol. 2 No. 2
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar .FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan, 3(2), 16-29. <https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1), 61 - 72. <https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Warae, Y. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA

- TERHADAP KINERJA
PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset
Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 30-36.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1051>
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023).
PENGARUH PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS
BARAT. PARETO : Jurnal Riset Bisnis
Dan Manajemen, 8(2), 17-22.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>
- Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton. (2023).
PENGARUH KEMAMPUAN,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset
Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 10-16.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>
- Wibowo. 2103. Manajemen Kinerja. Edisi ke
5. Depok. PT. Raja Grafindo
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia. Jakarta : Salemba
Empat