

## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah

Abd. Jalil. M<sup>1</sup>, Sabri Sabri<sup>2</sup>, Yolanda Riyan Panea<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gajah Putih, Blang Bebangka Kecamatan Pegasing, 24560, Takengon, Kabupaten Aceh Tengah

Korespondensi Penulis: [abdjalillingga@gmail.com](mailto:abdjalillingga@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the effect of work stress on employee performance. The population of this study were employees of the Central Aceh Regency Education and Culture Office, totaling 67 people. Sampling uses a saturated sampling technique, namely a sampling technique when all members of the population are used as samples. Data collection uses techniques through observation instruments, interviews, questionnaires and documentation, then the data is processed, presented and analyzed using simple linear regression methods and hypothesis testing, namely partial statistical tests (t-test) and determination tests (R<sup>2</sup>). The research results show a regression equation, where: , correlation and . Partially, the work stress variable (X) has a negative and significant effect on employee performance (Y) with a t value = - 2.020 t table of 1.997 with a significance of 0.047 < 0.05. This data shows that the higher an employee's work stress, the lower the employee's performance will be, conversely, the lower the employee's work stress, the greater the impact on employee performance at the Central Aceh District Education and Culture Service. The test results for the coefficient of determination were 0.552 or 55.2%, meaning that 55.2% of employee performance was influenced by the independent variable (Job Stress). Meanwhile, the remaining 44.8% is influenced by other factors such as work environment, job training, career development, leadership style, etc.*

**Keywords:** Job Stress and Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah, berjumlah 67 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik melalui instrumen observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, kemudian data diolah, disajikan dan dianalisa dengan metode regresi linier sederhana dan uji hipotesis, yaitu uji statistik secara parsial (uji-t), dan uji determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi, dimana:  $Y = 3,906 - 0,215X$ , korelasi  $r = 0,743$  dan  $r^2 = 0,552(55,2\%)$ . Secara parsial variabel stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = - 2,020 \geq t_{tabel}$  sebesar 1,997 dengan signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ . Data ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai, sebaliknya semakin menurunnya stres kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. Hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,552 atau 55,2% artinya 55,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas (Stres Kerja). Sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

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

### PENDAHULUAN

Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerja yang dibebankan kepadanya, sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap pegawai dikenal kepuasan kerja, stres,

dan fungsi yang dibutuhkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai yang baik/tinggi akan membantu instansi memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja pegawai turun dapat merugikan instansi/kantor. Oleh karenanya, diperlukan perhatian khusus agar kinerja pegawai terealisasi dengan baik dan tepat waktu antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan variabel stres dan kinerja pegawai. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Berdasarkan hasil pengamatan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah bahwa mereka sangat terbebani di mana ada sebagian masyarakat yang tidak sabar pada saat ingin melegalisir atau meminta tanda tangan, pegawai merasa tertekan pada saat menginput anggaran akhir tahun dan mempersiapkan data Badan Pengelolaan Keuangan, pegawai merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah, pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu serta adanya tuntutan psikologis terhadap pekerjaan menyebabkan pegawai stres menghadapi pekerjaannya. Perasaan tertekan menjadikan pegawai tidak rasional, merasa cemas, tegang, dan tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Para pekerja atau pegawai yang selalu disibukkan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Uraian singkat diatas, menunjukkan bahwa pengaruh stres memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga menjadi tema yang menarik, apakah stres kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah.

## **Landasan Teori**

### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Sondang (2016:300) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang. Konsep stres kerja dapat dilihat dari beberapa sudut yaitu:

- a. Stres kerja dari keadaan tempat kerja
- b. Stres kerja dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi
- c. Stres karena kelebihan beban kerja
- d. Stres kerja akibat waktu kerja yang berlebih
- e. Stres akibat tanggung jawab kerja.

Mangkunegara (2016:56) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge, (2015) menyatakan stres dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan mengukur tingkat stres yang dialami. Respon stres dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

- a. Respon fisiologis; ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan system pernapasan.
- b. Respon kognitif; terlihat melalui terganggunya proses kognitif seperti pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.
- c. Respon emosi; seperti rasa takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
- d. Respon tingkah laku; dapat dibedakan menjadi fight yakni melawan situasi yang menekan dan flight yakni menghindari situasi yang menekan.

Menurut Robbins & Judge, (2015) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat stres yaitu berupa gejala, yaitu:

- a. Gejala fisik, terkait dengan aspek kesehatan dan medis dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

- b. Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpastian, kegelisahan, kecemasan, pesimis, mudah marah, kebosanan, sulit berkonsentrasi, daya ingat yang menurun, komunikasi yang tidak efektif, kerja sama, percaya diri yang kurang baik, kurang percaya kepada orang lain.
- c. Gejala perilaku dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alcohol, berbicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Berdasarkan teori diatas, maka yang penulis membatasi dan hanya menggunakan indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Respon fisiologis, (2) Respon kognitif, (3) Respon emosi, (4) Respon tingkah laku.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Adhari (2021:76) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2016:269) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Shaleh (2018:57) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018:83), mengemukakan bahwa: Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Berbagai pendapat di atas dapat digambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

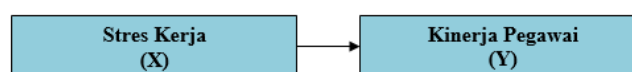
Menurut Edison, dkk (2016:195). Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan deikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- b. Kuantitas yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengembang tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan teori diatas, maka yang penulis membatasi dan hanya menggunakan indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3). Ketepatan waktu, (4). Efektivitas, (5). Kemandirian.

## Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:283) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Penelitian ini perlu menentukan hubungan antara variabel dan berdasarkan konsep dan teori yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitia

Berdasarkan kerangka kerja teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah.

## METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dan lokasi penelitian adalah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini terfokus pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 67 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket kuesioner yang berisi tentang pernyataan-pernyataan mengenai stres kerja dan kinerja pegawai, pengukuran data menggunakan skala likert, sebagai berikut:

**Tabel. 1. Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

No	Pernyataan	Simbol	Nilai
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016)

### Metode Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian, menggunakan regresi linear sederhana, yang mana regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen yaitu stres kerja dengan satu variabel dependen kinerja pegawai, rumus persamaan, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Y ketika nilai X = 0 (harga konstan)

b = Angka atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Stres Kerja

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data Penelitian

Perhitungan validitas instrumen didasarkan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada signifikan 5% maka data bisa dikatakan valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka data tidak valid, pengujian sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (X)**

No	Variabel Stres Kerja (X)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	X.P1	0,431	0,244	Valid
2	X.P2	0,522	0,244	Valid
3	X.P3	0,510	0,244	Valid
4	X.P4	0,629	0,244	Valid
5	X.P5	0,491	0,244	Valid
6	X.P6	0,309	0,244	Valid
7	X.P7	0,300	0,244	Valid
8	X.P8	0,552	0,244	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS. 20.00), 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan seluruh instrumen variabel stres kerja (X) valid, dimana  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sehingga dapat digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun hasil validasi variabel kinerja pegawai, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Y.P1	0,441	0,244	Valid
2	Y.P2	0,608	0,244	Valid
3	Y.P3	0,524	0,244	Valid
4	Y.P4	0,538	0,244	Valid
5	Y.P5	0,611	0,244	Valid
6	Y.P6	0,369	0,244	Valid
7	Y.P7	0,305	0,244	Valid
8	Y.P8	0,329	0,244	Valid

Sumber: Data Diolah (SPSS. 20.00), 2023

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan seluruh instrumen variabel kinerja pegawai (Y) valid, dimana  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai cronbach Alpha > 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,701	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,686	0,60	Reliable

Sumber: Data Diolah (SPSS. 20.00), 2023

Berdasarkan analisis reliabilitas dalam tabel 1.4 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu variabel stres kerja (X) diperoleh nilai alpha sebesar 0,701 sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,686. Maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran

reliabilitas  $\alpha > r_{\text{tabel}}$  dimana  $r_{\text{tabel}}$  pada jumlah sampel 67 orang adalah 0,244 pada taraf signifikan 5%.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (stres kerja X) dan variabel dependen (kinerja pegawai Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable, sebagai berikut;

**Tabel 5. Koefisien Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.906	2.521		2.544	.022
	Stres Kerja	-.215	.106	-.243	-2.020	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output Data Primer dengan SPSS 20, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat di ketahui bahwa persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = 3,906 - 0,215X$ , dimana nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,906 artinya jika stress kerja dan beban kerja satuan nilainya (0), maka kinerja akan tetap berada pada 3,906. Artinya jika Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tidak memperbaiki dan menurunkan stress kerja pegawai pada setiap harinya maka kinerja karyawan akan tetap berada pada 3,906. Nilai tersebut menentukan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yaitu (-0,215). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara stres kerja dengan kinerja pegawai (Y). Artinya setiap ada penurunan stress kerja pegawai dan meningkatkan lingkungan kerja pegawai dengan baik kepada pegawai, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,215 atau 2,15%.

### Pembuktian Hipotesis

Penentuan tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi variabel stres kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka penulis menggunakan uji signifikansi dengan menggunakan uji statistik secara parsial (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, sebagai berikut;

**Tabel 6. Pengujian Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.906	2.621		2.544	.022
	Stres Kerja	-.215	.106	-.243	-2.020	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output Data Primer dengan SPSS 20, 2023

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung} = -2,020 \geq$  dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,997 dengan taraf signifikan 0,047. Nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai batas signifikan yang bernilai 0,05, di mana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah.

### Uji Determinasi R (square)

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai, sebagai berikut;

**Tabel 7. Koefisien Determinan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.545	1.649

a. Predictors: (Constant), Stres\_Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Output Data Primer dengan SPSS 20, 2023

Tabel diatas, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,743 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan  $r^2$  yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,743)^2 \times 100\% \\ &= 0,552 \times 100\% \\ &= 55,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) mempunyai nilai sebesar 0,552 atau 55,2%, maka dapat disimpulkan bahwa 55,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas (Stres Kerja). Sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai hasil uji persamaan regresi  $Y = 3,906 - 0,215X$ , korelasi  $r = 0,743$  dan  $r^2 = 0,552(55,2\%)$ . Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel stress kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai  $t_{hitung} = -2,020 \geq t_{tabel}$  sebesar 1,997 dimana signifikansinya sebesar  $0,047 < 0,05$ , maka semakin tinggi stres kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin menurunnya stres kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah.

Hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,552 atau 55,2% yang artinya 55,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas (Stres Kerja). Sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian seperti lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, Iendy Zelvian. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Penerbit Qiara Media. Jawa Timur.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Edison, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Cetakan I. Elmatara. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Akasara. Jakarta.
- Kristanti, Desi & Pangastuti, Ria Lestari. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sabahat Cendekia. Surabaya.
- Kurniawan, A. (2015). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, Dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelolaan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Alfabeta. Bandung.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). *Praktikum Metode Bisnis*. Salmeba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moleong, J. Lexy. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nuryadi, dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Cetakan Ke-1. Sibuku Media. Yogyakarta.