

PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN NASIONAL PROVINSI SULUT

THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK STRESS TOWARDS EMPLOYEES PERFORMANCE IN DEPARTMENT OF NATIONAL EDUCATION OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh :

Rumimpunu, Ridel Clif Joune¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: ridelclifrumimpunu@gmail.com

Abstrak: Persaingan global yang telah berlangsung ini membuat negara-negara di seluruh dunia mempersiapkan berbagai macam produk, teknologi, serta SDM yang berkualitas untuk dapat bersaing dan menaklukkan negara-negara lain. Secara serentak organisasi-organisasi di Indonesia khususnya akan meningkatkan strategi terbaik dalam lingkup manajemen organisasi. Salah satu fokus fungsional yang menjadi *concern* manajer yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu tugas terpenting Manajer SDM yaitu bagaimana agar kinerja atau performa karyawan dapat terus meningkat dan terus menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompetensi dan stres kerja terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan responden sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan perbaikan kompetensi secara terus-menerus.

Kata kunci: *kompetensi, stres kerja, kinerja pegawai*

Abstract: *global competition has been happening this make whole of world preparing qualified product, technology, with human resources to compete and to conquer another countries. Organizations in Indonesia especially all et once, will raise the best strategy in the sphere of organization management. One of the functional focus of concern by manager is human resources management. One of important assignment the HRM manager that is how to keep raise employee performance and keep do as organization needs. This research aim to know effect of competence and work stress towards employee performance. Research method are using multiple linear regression analysis with 65 respondents. Result of this research shows that competence and work stress simultaneously and partialy has positive and significant effect to employee performance. With this research, the researcher suggesting to Department of National Education North Sulawesi Province in order to improve the employee performance by improving the competence continuously.*

Keywords: *competence, work stress, employees performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan global yang telah berlangsung ini membuat negara-negara di seluruh dunia mempersiapkan berbagai macam produk, teknologi, serta SDM yang berkualitas untuk dapat bersaing dan menaklukkan negara-negara lain. Pada tahun 2015 ini, Komunitas ASEAN telah berlangsung dimana terdapat 10 negara di Asia Tenggara dengan tujuan utama yaitu melakukan kerja sama dalam hal Politik-Keamanan, Ekonomi (KEA), dan Sosial Budaya. Tentu saja fokus utama terletak pada pilar ekonomi, yang pada dasarnya merupakan simbol atau suatu tolok ukur kesejahteraan suatu negara. Salah hal yang sangat *urgent* dalam sektor ekonomi yaitu Sumber Daya Manusia yang merupakan faktor terpenting penggerak perekonomian.

Secara serentak organisasi-organisasi di Indonesia khususnya akan meningkatkan strategi terbaik dalam lingkup manajemen organisasi. Salah satu fokus fungsional yang menjadi *concern* manajer yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Salah satu tugas terpenting Manajer SDM yaitu bagaimana agar kinerja atau performa karyawan dapat terus meningkat dan terus menjadi lebih baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu kompetensi (*hard and softskill*) menjadi aspek yang penting untuk dibahas dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Hal lain juga yang menjadi pemicu meningkat atau menurunnya kinerja seorang tenaga kerja yaitu stres kerja.

Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara merupakan departemen yang dibentuk pemerintah untuk menyelenggarakan layanan pendidikan guna mewujudkan masyarakat cerdas komprehensif yang semakin berbudaya, berdaya saing dan sejahtera. Departemen ini memiliki berberapa misi yang sedang dan akan dicapai diantaranya yaitu meningkatkan Ketersediaan Layanan Pendidikan untuk semua; Meningkatkan Keterjangkauan Layanan pendidikan untuk semua; Meningkatkan Kualitas Mutu & Relevansi menuju layanan beberapa sekolah bertaraf internasional; Meningkatkan Kesetaraan dalam memperoleh layanan pendidikan untuk semua; Meningkatkan Kepastian/Keterjangkauan memperoleh semua layanan pendidikan untuk semua. Jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara yaitu 178, terdiri atas 107 perempuan dan 71 laki-laki.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai di Diknas Provinsi Sulut Manado, termasuk *low stress*, atau dengan kata lain stres ringan yang umumnya disebabkan oleh tugas yang menumpuk, banyaknya kegiatan, serta *deadline* laporan kegiatan acara yang dibuat. Stres kerja yang dialami hanyalah musiman yang artinya tidak berlangsung setiap saat. Hal ini hanya terjadi disaat-saat tertentu saja. Kompetensi yang dimiliki pegawai di Diknas Provinsi Sulut Manado termasuk baik karena selain berlatar belakang sarjana untuk pegawai fungsional, mereka juga sering diberikan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pegawai non fungsional juga diberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan individu. Sehingga kemampuan keseluruhan cukup baik sesuai dengan kebutuhan pelayanan di kantor. Secara keseluruhan kinerja pegawai memuaskan karena bekerja mengikuti peraturan dan atau tata tertib yang diberlakukan di kantor.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi dan Stres Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Diknas Provinsi SULUT.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Diknas Provinsi SULUT.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Diknas Provinsi SULUT.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006:2). Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2009:10). Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan juga seni dalam mengatur kemampuan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan (Sedarmayanti, 2009:32). Sedangkan menurut Sumarsono (2004:64) secara konseptual kompetensi seseorang menunjukkan pada kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologi (kemauan) yang dapat mengarahkan perilaku diri sendiri. Dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan diri untuk mencapai performa secara maksimal sesuai kebutuhan organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga 2001:108). Stres merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat menggangukannya. Respon seorang individu terhadap stressor tergantung pada kepribadian, sumber-sumber daya yang ada untuk membantu mereka mengatasi, dan konteks dimana stres terjadi (Daft, 2006:290). Kesimpulannya yaitu stres kerja merupakan sesuatu mengganggu mental seseorang yang merupakan suatu bentuk tanggapan terhadap hal-hal yang terjadi.

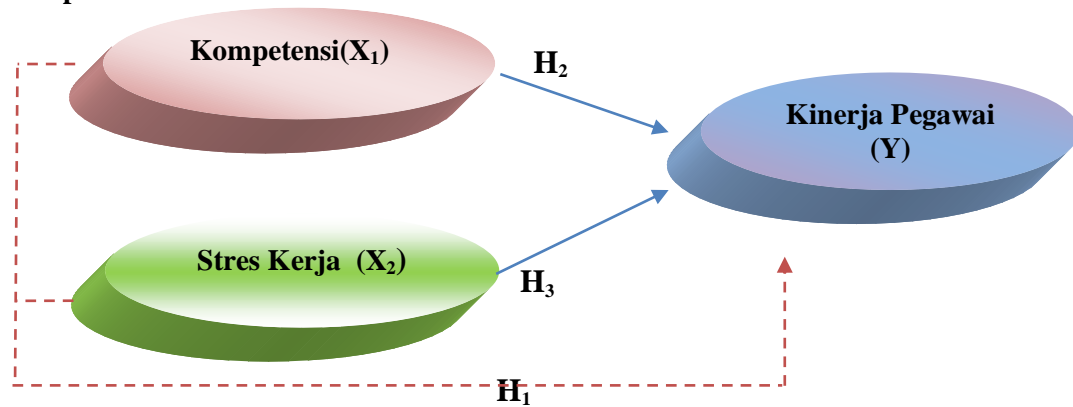
Kinerja

Kinerja berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000:67). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang yang melalui pekerjaan atau tanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penelitian Terdahulu

Hidayati, Purwanto, dan Yuwono (2008) dengan judul penelitian Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa korelasi yang signifikan antara kecerdasan emosi dan stres kerja dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Ketika diuji secara terpisah, muncul pula korelasi positif yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja karyawan dan korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan ($r = -0.391$, $p < .01$). Dewi, Bagia, dan Susila (2014), melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan, ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Sanjaya dan Indrawati (2014), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja diketahui juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Suhaji (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, kompetensi kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan secara parsial variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hadiyanto (2013), dengan judulnya yaitu Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. Hasil yang diperoleh setelah data dianalisis yaitu Secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, Hal ini sesuai dengan penelitian pendahulunya.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2015

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi dan Stres kerja diduga secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Kompetensi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Stres kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Metode dan teori yang telah digunakan, maka jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian diarahkan kepada pegawai Diknas Provinsi Sulut.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah penelitian dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di Manado pada Dinas Diknas Provinsi Sulut, karena mempunyai letak yang strategis, dan mudah untuk mendapatkan akses informasi. Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 178 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel dengan perhitungan rumus Slovin diperoleh hasil sebanyak 65 sampel.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu menggunakan 20 item pernyataan, yang dikembangkan dari masing-masing variabel. Berikut merupakan indikator dari tiap variabel:

- Penilaian kinerja (prestasi kerja) yaitu *relevance*, *sensitivity*, *reliability*, dan *acceptability*.

- b. *Reward* yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan dan rekan kerja.
- c. *Punishment* yaitu meminimalisir kesalahan, hukuman yang lebih berat untuk kesalahan yang sama, penjelasan kesalahan, dan pemberian hukuman yang langsung ketika kedapatan bersalah.
- d. Kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Metode Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis preramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua atau variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diolah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu agar model regresi tidak bias. Terdapat empat jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari Kompetensi, dan Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan (Y), pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Ketentuannya yaitu:

1. 0 – 0,25 (korelasi sangat lemah)
2. 0,26 – 0,5 (korelasi cukup)
3. 0,6 – 0,75 (korelasi kuat)
4. 0,76 – 1 (korelasi sangat kuat)

Determinasi (R²)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R²) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel independen (Penilaian Kinerja, *Reward and Punishment*) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data diolah menggunakan komputer dengan bantuan software program SPSS. Persamaan regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Ket : Y = Kinerja Pegawai
 X₁ = Kompetensi
 X₂ = Stres Kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
 e = Kemungkinan Error

Uji Hipotesis

Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda, uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis parsial (Uji t). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X₁, X₂ dan X₃ secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Sedangkan uji t untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu:

1. Jika Sig > 0,05 maka Ho diterima
2. Jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara variabel Penilaian Kinerja (X1), Reward (X2) dan Punishment (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Keputusannya berdasarkan pada ketentuan dimana jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

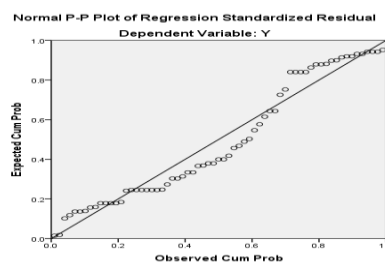
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji valid dan Reliabel

Variabel	Indikator	R	Sig	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,898	0,000	Valid	0,949	Reliabel
	X1.2	0,923	0,000	Valid		Reliabel
	X1.3	0,964	0,000	Valid		Reliabel
	X1.4	0,803	0,000	Valid		Reliabel
	X1.5	0,964	0,000	Valid		Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,750	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	X2.2	0,915	0,000	Valid		Reliabel
	X2.3	0,864	0,000	Valid		Reliabel
	X2.4	0,713	0,000	Valid		Reliabel
	X2.5	0,711	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja (Y)	Y1.1	0,918	0,000	Valid	0,967	Reliabel
	Y1.2	0,952	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.3	0,967	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.4	0,918	0,000	Valid		Reliabel
	Y1.5	0,946	0,000	Valid		Reliabel

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah nilai R adalah lebih dari nilai cut off yaitu lebih dari 0,3 (> 0,3) maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Normalitas Residual



Gambar 2. P-P Plot Normalitas Residual

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kompetensi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Berikut outputnya:

Tabel 2. Output Uji Multikolinearitas

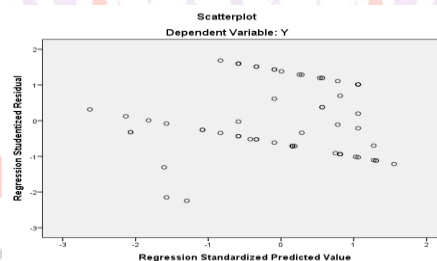
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	.948	1.054
Stres Kerja	.948	1.054

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Uji Heteroskedastisitas

Menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ketentuannya yaitu dapat dilihat pada pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar diatas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasilolah data SPSS 2015

Gambar 3 menunjukkan bahwa penyebaran data di atas dan bawah atau di sekitar angka 0. Data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah serta tidak membentuk pola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang disebarakan dalam penelitian ini bebas heterokedastisitas, atau dengan kata lain tidak terdapat perbedaan variance residual dalam suatu periode pengamatan ke periode lain.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari Penilaian Kinerja (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) Terhadap kinerja Karyawan (Y), pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Ketentuannya yaitu sebagai berikut:

- 0 – 0,25 (korelasi sangat lemah)
- > 0,25 – 0,5 (korelasi cukup)
- > 0,5 – 0,75 (korelasi kuat)
- > 0,75 – 1 (korelasi sangat kuat)

Tabel 4. Output koefisien korelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.337 ^a	.114	.085	2.496	2.150	

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Hasil analisa diperoleh nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,337, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan stres kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat.

Koefisien Determinan (R²)

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.471 artinya mempunyai hubungan cukup kuat. Nilai R square adalah 0,114 atau 11,4% Artinya pengaruh semua variable bebas : Kompetensi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap variable independent Kinerja adalah sebesar 11,4% dan sisanya sebesar 88,6% (100%-11,4%=88,6%) di pengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Output regresi linier berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.581	3.559		3.254	.002		
	X1	.246	.133	.228	1.854	.000	.948	1.054
	X2	.217	.132	.203	1.650	.000	.948	1.054

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Pada tabel *coefficients*, Model regresi $Y = 11,581 + 0,246 X_1 + 0,217 X_2 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Kompetensi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (*b*) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 11,581 memberikan pengertian bahwa jika Kompetensi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 11,581 satuan. Jika nilai *b*₁ yang merupakan koefisien korelasi dari Kompetensi (X₁) sebesar 0,246 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi (X₁) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami Kenaikan sebesar 0,246 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai *b*₂ yang merupakan koefisien korelasi dari Stres Kerja (X₂) sebesar 0,217 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Stres Kerja (X₂) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami Kenaikan sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Faktor Kompetensi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Terdapat dua jenis pengujian hipotesis dalam regresi linear berganda, uji hipotesis simultan (Uji F) dan uji hipotesis parsial (Uji t). Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X₁, X₂ dan X₃ secara simultan atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. Sedangkan uji t untuk mengetahui secara parsial atau masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu: Jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima, dan jika sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5. Output uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.583	2	24.792	3.980	.024 ^b
	Residual	386.201	62	6.229		
	Total	435.785	64			

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,024 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kompetensi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Mengetahui pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara variabel Penilaian Kinerja (X_1), Reward (X_2) dan Punishment (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pertamina (Persero) Manado. Keputusannya berdasarkan pada ketentuan dimana jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima, sedangkan jika sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Outputnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Beta	Tolerance
1	(Constant)	11.581	3.559		3.254	.002		
	X1	.246	.133	.228	1.854	.000	.948	1.054
	X2	.217	.132	.203	1.650	.000	.948	1.054

Sumber: Hasil olah data SPSS 2015

Hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Kompetensi (X_1) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 . Hal ini berarti bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) diterima atau terbukti. Hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Stres Kerja (X_2) signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 . Hal ini berarti bahwa Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) diterima atau terbukti.

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji statistik ditemukan bahwa secara simultan kompetensi, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil ini berarti bahwa model penelitian ini cocok atau fit untuk karena hasil uji F dan uji signifikan untuk uji F menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil temuan dalam penelitian ini terbukti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Diknas Pemprov Sulawesi Utara. Hal ini terbukti dari uji hipotesis uji t dan juga arah hubungan yang positif dari kompetensi terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kompetensi merupakan salah satu factor atau variable yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di Diknas Pemprov Sulut.

Kompetensi yang terdiri dari kompetensi berupa pendidikan yang dimiliki pegawai, pelatihan-pelatihan yang didapat oleh pegawai, pengalaman-pengalaman baik secara langsung maupun tidak langsung menunjang dalam bekerja, pengetahuan atau wawasan yang luas dari seorang pekerja, serta kecakapan yang dimiliki yang merupakan suatu talenta atau kecerdasan alamiah dari pegawai yang mendorong untuk bekerja lebih baik merupakan seperangkat faktor yang menunjang kompetensi untuk mencapai kinerja superior. Hasil ini sesuai dengan temuan dari penelitian sebelumnya yaitu temuan penelitian dari Kapahang (2014), dimana persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama menemukan bahwa kompetensi merupakan salah satu variable yang berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai. Yang berbeda adalah pada objek penelitian serta lokasi penelitian.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pihak pimpinan Diknas Pemprov Sulut dapat menjadikan factor kompetensi sebagai salah satu factor penting dalam mengidentifikasi pegawai yang berkinerja tinggi. Hal ini diharapkan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan bagi pihak pimpinan di Diknas Pemprov Sulut untuk menentukan pegawai yang memiliki akan memiliki kinerja tinggi berdasarkan penilaian dari kompetensi pegawai tersebut.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja disini khususnya stress kerja yang ditanggapi positif antara lain persepsi positif pegawai terhadap stress kerja, stress yang mendorong pada kinerja positif, stress kerja yang ditanggapi secara arif dan bijaksana oleh pegawai, stress yang dihadapi dengan kepala dingin oleh pegawai, serta stress yang ditanggapi positif oleh pegawai.

Hasil temuan dalam penelitian ini terbukti bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Diknas Pemprov Sulawesi Utara. Hal ini terbukti dari uji hipotesis uji t dan juga arah hubungan yang positif dari stress kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor atau variable yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di Diknas Pemprov Sulut. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai. Ini sesuai dengan penelitian dari Takasenseran (2014), dan Nur (2013) yang sama-sama menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pihak pimpinan Diknas Pemprov Sulut dapat menjadikan factor stress kerja khususnya yang positif sebagai salah satu factor penting dalam mengidentifikasi pegawai yang berkinerja tinggi. Hal ini diharapkan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan bagi pihak pimpinan di Diknas Pemprov Sulut untuk memberikan tekanan dan mengarahkan tekanan tersebut menjadi stress kerja yang positif dalam mendorong kinerja pegawai di Diknas Pemprov Sulut.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi dan stres kerja, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.
2. Kompetensi secara parsial atau tunggal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya mempertahankan keunggulan kinerja pegawai dengan melakukan perbaikan secara terus-menerus sehingga pengabdian para abdi negara ini tetap memberikan yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. *Pengantar Pasar Modal*. Edisi Revisi. PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Dewi., Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara. *Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol. 2, No. 1. download.portalgaruda.org/article.php?article=304543&val=1350. Diakses Oktober 2015. Hal 1-9.
- Daft, Richard. 2006. *Manajemen*. Edisi keenam. Salemba empat, Jakarta.
- Hadiyanto, Didik. 2013. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cionas Adisatwa Balikpapan. *Jurnal Ekonomi Universitas Balikpapan*. Vol.1, No.1. [www.journal.unipdu.ac.id%2Findex.php%2Fseminas%2Farticle%](http://www.journal.unipdu.ac.id%2Findex.php%2Fseminas%2Farticle%2F). Diakses Oktober 2015. Hal. 1-14.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, Reni., Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol. 2, No. 1. <http://jurnalpsikologi.com>. Diakses Oktober 2015. Hal. 91-96.
- Kapahang, Jennifer Octora, Christoffel Kojo, Yantje Uhing. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGU. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT*. Vol. 2, No. 4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6358>. Diakses September 2015. Hal.503-513.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga, Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan. 2013. *Statistika Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*. Vol.1, No.3, ejournal.unsrat.ac.id%2Findex.php. Diakses September 2015. Hal.739-749.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanjaya, I Kadek Edy dan Ayu Desi Indrawati. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Ekonomi Universitas Udayana*. Vol. 1, No. 1. <http://ojs.unud.ac.id/index.php>. Diakses Oktober 2015. Hal. 205-224.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sumarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suhaji, Linawati. 2014. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang). *Jurnal Ilmu Ekonomi Widya Manggala*. Vol.1, No. 1. [http://www.\(article.php/article=200226&val=6616](http://www.(article.php/article=200226&val=6616). Diakses Oktober 2015. Hal 1-14.
- Takasenseran Militya Ch, Silvy L Mandey, Christoffel Kojo. 2014. Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 2, No.3. [http:// download.portalgaruda.org/article.php?article=262779&val=1025](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=262779&val=1025). Diakses September 2015. Hal. 1726-1736.