

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI UTARA**

*INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, OCCUPATIONAL STRESS AND INDIVIDUAL
CHARACTERISTICS TO THE PERFORMANCE OF OFFICERS IN THE REGIONAL CULTURE
OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Chresti Merry Onibala¹

Rita N. Taroreh²

Irvan Trang³

^{1,2,3} **Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi**

E-mail:

¹merryonibala96@gmail.com

²rita.taroreh@yahoo.com

³trang.irvan@yahoo.com

Abstrak: Pemerintah Sulawesi Utara menetapkan visi untuk mewujudkan Sulawesi Utara yang berdikari dalam ekonomi, berdaulat dalam pemerintahan dan politik, serta berkepribadian dalam budaya. Untuk mewujudkan visi tersebut pemerintah Sulawesi Utara menetapkan beberapa misi untuk mewujudkannya, salah satunya adalah hendak diwujudkan Sulawesi Utara yang berkepribadian melalui tata kelola pemerintah yang baik berdasarkan prinsip-prinsip yang mengedepankan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat secara professional melalui kemampuan dan moral penyelenggara pemerintahan yang mampu memberi pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya yang terjangkau. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara Manajemen ASN perlu diatur secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara disiplin kerja, stress kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kepada 43 orang pegawai secara random sampling, diperoleh hasil: Disiplin kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *disiplin kerja, stress kerja, karakteristik individu, kinerja pegawai*

Abstract: The Government of North Sulawesi established a vision to realize North Sulawesi, which is self-contained in the economy, sovereign in government and politics, and personality in culture. To realize the vision of the North Sulawesi government set several missions to make it happen, one of which is about to materialize North Sulawesi, which is a personality through good government governance based on the principles Promote the efficiency and effectiveness of the bak to the community professionally through the ability and moral authorization of the Government that is able to give the body easy, fast, precise at an affordable cost. To find out how the influence of working discipline, occupational stress and retail characteristics of employees performance in the provincial culture department of North Sulawesi, ASN management needs to be arranged thoroughly. This research aims to determine the partial and aerotest Simultan influence between work discipline, occupational stress, and retail characteristics on the performance of employees at the provincial cultural office of North Sulawesi Province. Using a quantitative approach to 43 employees in random sampling, results obtained: work discipline and partial work stress have no significant effect on performance, employees while retail characteristics are Significant to employee performance. Aerotest Simultan work discipline, work stress and retail characteristics together (Aerotest Simultan) significantly impact on employee performance.

Keywords: *working discipline, occupational stress, individual characteristics, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintah Sulawesi Utara menetapkan visi untuk mewujudkan Sulawesi Utara yang berdikari dalam ekonomi, berdaulat dalam pemerintahan dan politik, serta berkepribadian dalam budaya. Untuk mewujudkan visi tersebut maka pemerintah Sulawesi Utara menetapkan beberapa misi untuk mewujudkannya, yaitu: mewujudkan kemandirian ekonomi dengan cara memperkuat sektor pertanian dan sumberdaya kemaritiman serta mendorong sektor industri dan jasa; memantapkan pembangunan sumber daya manusia yang berkepribadian dan berdaya saing; mewujudkan Sulawesi Utara sebagai destinasi investasi dan pariwisata yang berdaya saing; mewujudkan pemerataan kesejahteraan masyarakat yang maju dan mandiri; memantapkan pembangunan infrastruktur berlandaskan prinsip pembangunan berkelanjutan; mewujudkan Sulut sebagai pintu gerbang Indonesia di Kawasan timur; dan mewujudkan Sulut yang berkepribadian melalui tata kelola pemerintah yang baik.

Salah satu dari misi yang hendak diwujudkan tersebut adalah untuk mewujudkan Sulawesi Utara yang berkepribadian melalui tata kelola pemerintah yang baik dengan cara mewujudkan tata kelola yang berdasarkan prinsip-prinsip yang mengedepankan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat secara professional melalui kemampuan dan moral penyelenggara pemerintahan agar mampu memberi pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya yang terjangkau. Untuk mencapai visi ini diperlukan peran dari aparatur sipil negara ASN yang kompeten, professional dan bermoral. Manajemen ASN perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar dan prosedur yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan karena akan berdampak pada pelayanan kepada masyarakat.

Untuk menciptakan kinerja yang maksimal, disiplin pegawai adalah merupakan salah satu barometer keberhasilan pelayanan karena merupakan aspek penting dalam membangun karakter bangsa. Sikap mental disiplin harus dijadikan landasan utama dalam pelayanan ASN dalam meningkatkan kinerjanya. Usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan karakteristik individu. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku individu yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, ketrampilan dan faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan membentuk perilaku mereka secara individu yang dapat mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan.

Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pengembangan kebudayaan dan pariwisata yang ada di daerah Sulawesi Utara. Dalam melayani masyarakat, Dinas Kebudayaan memiliki 73 orang pegawai tetap dan 21 orang tenaga honor. Jumlah ASN yang cukup besar yang jika dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja pelayanan yang baik bagi masyarakat Sulawesi Utara. Pengamatan yang terjadi di lapangan, seringkali ditemukan sejumlah ASN yang tidak berada ditempat pada jam kerjanya dengan alasan yang beragam seperti: urusan keluarga, sarapan/makan di luar, tidak masuk kerja karena sakit, maupun dinas luar yang tidak jelas. Hal ini bisa saja mengindikasikan lemahnya disiplin kerja pegawai, karakteristik individu/ mental pegawai yang rendah, ataupun stress kerja yang disebabkan karena kurangnya pengetahuan/pemahaman mengenai bidang pekerjaan/ tanggung jawab kerja mengingat Dinas Kebudayaan merupakan penggabungan dari Dinas Pariwisata dan Museum Daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam membangun karakter bangsa. Sikap mental disiplin harus dijadikan landasan utama dalam pelayanan ASN. Pengembangan budaya ASN mengisyaratkan bahwa nilai budaya disiplin kerja dapat mewarnai perilaku ASN dalam meningkatkan kinerjanya. Sebagai contoh negara Jepang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi berkat kedisiplinannya. Budaya disiplin aparatur yang tinggi dalam pelayanan publik menjadikan Jepang sebagai bangsa yang memiliki pelayanan terbaik kepada masyarakatnya sehingga tingkat ekonominya menjadi maju dibandingkan dengan negara-negara maju di Eropa dan Amerika.

Berbeda dengan ASN di Indonesia, pelaksanaan budaya disiplin masih mengalami kendala yang sangat kompleks terkait dengan sumber daya manusia yang ada. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya ASN yang tidak melaksanakan tugasnya secara baik dan bertanggung jawab. Disiplin kerja ASN adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau kedinasan yang apabila tidak dilaksanakan akan memperoleh hukuman disiplin.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja Pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi Pegawai. Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban pekerjaan yang beragam. stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. berkebalikan antara stress kerja dan kinerja Pegawai dimana, setiap peningkatan dari stress kerja akan berdampak pada penurunan kinerja Pegawai sebaliknya setiap penurunan stress kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara disiplin kerja, stress kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari aktivitas organisasi yang seluruhnya berhubungan dengan faktor manusia. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting terutama dalam mengendalikan seluruh aktivitas sumber daya lainnya guna mencapai tujuan yang ditetapkan. MSDM pada dasarnya bersifat reaktif, yaitu masalah-masalah SDM hanya diperhatikan jika masalah-masalah tersebut memengaruhi bisnis secara langsung. Meskipun masih banyak perusahaan yang belum mengenal nilai kompetitif dari MSDM, perusahaan-perusahaan lainnya yakin bahwa MSDM tersebut penting bagi keberhasilan bisnis sehingga memperluas peran MSDM sebagai agen perubahan dan mitra strategis. Seorang perencana SDM haruslah orang yang selalu mengikuti perkembangan situasi atau lingkungan, baik di dalam maupun luar organisasi, karena kondisi lingkungan juga termasuk hal yang harus dianalisis dalam rangka pembuatan rencana (Cahayani, 2005: 67). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Ihsani, Syarif, dan Hayati, 2017: 5).

Unsur MSDM adalah manusia. Manusia adalah perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan kerja Pegawai. Agar diperoleh pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih jelas. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional (Mangkunegara, 2013:129) . Disiplin berasal dari kata "Discipline" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Martoyo, 2008:125).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja menurut Saydam (20002) yaitu:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula (Luthans, 2006). Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya. Menurut (Robbin dan Judge, 2003) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan.

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik.
- c. Kemajuan teknologi.
- d. Terorisme

2. Faktor Organisasi

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur Organisasi

3. Faktor Individu

- a. Faktor persoalan keluarga.
- b. Masalah Ekonomi.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang mencirikan antara satu dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Menurut (Ardana, Mujati, dan Mudiarta, 2008) karakteristik individu terdiri dari beberapa faktor, yaitu faktor minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya yang dibawa ke dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut mengacu pada beberapa pendapat di atas, maka dalam penelitian ini, karakteristik individu meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan.

Ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

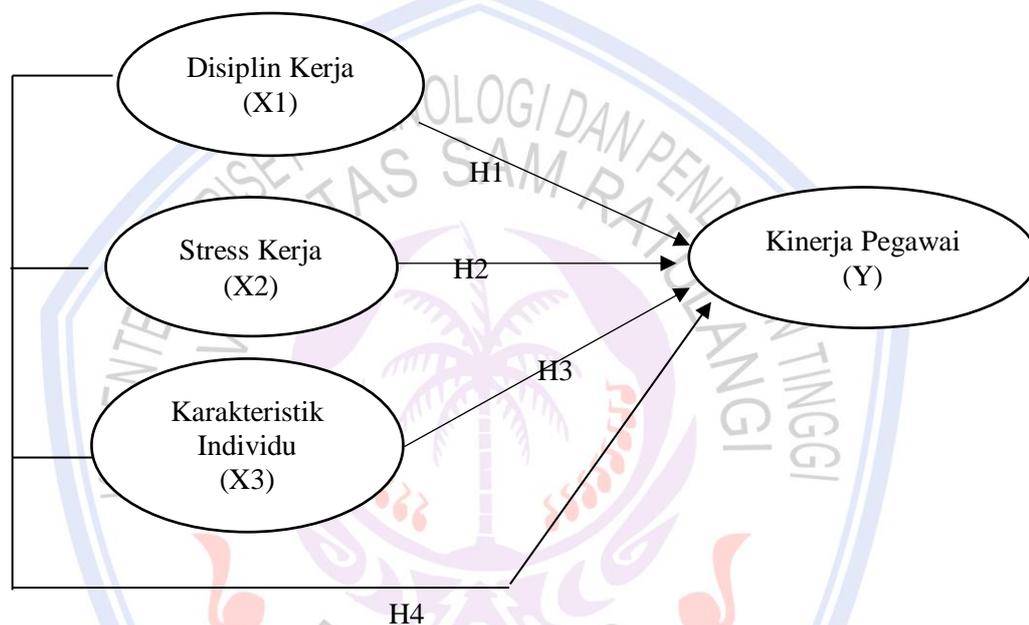
Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. (Hasibuan, 2003) menjelaskan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut (Mahmudi, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- Faktor individual, seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- Faktor kepemimpinan, seperti: semangat dan arahan dari atasan.
- Faktor tim, seperti: semangat yang diberikan oleh teman atau rekan kerja dan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja.
- Faktor sistem, seperti: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
- Faktor kontekstual (situasional), seperti: tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal

Kerangka Konseptual.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Olah Data, 2019

Hipotesis Penelitian

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara
- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara
- Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara
- Disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara Jalan W. R. Supratman No. 72 Lawangirung, Wenang Kota Manado Sulawesi Utara 95123, dari Bulan Januari sampai dengan bulan Mei 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara berjumlah 73 orang. Besarnya jumlah sampel yang digunakan dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu berjumlah 43 orang yang diperoleh secara random sampling.

Jenis dan Sumber Data

Data primer diperoleh secara langsung dari responden yang secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian langsung kepada pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Sedangkan data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Sementara data sekunder diperoleh di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara

Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja (X1) adalah tindakan pegawai yang patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi Hasibuan (2000). Indikator disiplin kerja: (a) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi, (b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai, (g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Stres Kerja (X2) adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Indikatornya adalah: (a) Faktor Lingkungan, (b) Faktor Organisasi, dan (d) Faktor Individu.

Karakteristik Individu (X3) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman (Hurriyati, 2005). Indikatornya: (a) Minat, (b) Jati diri, (c) Kepribadian, dan (d) Latar belakang sosial

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Mahmudi, 2005). Adapun indikatornya ialah : (a) Faktor individual, (b) Faktor kepemimpinan, (c) Faktor tim, (d) Faktor system, dan (e) Faktor kontekstual (situasional)

Teknik Analisis

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS IBM 24 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari kusioner yang diberikan kepada 43 orang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat diperoleh gambaran karakteristik responden, yaitu: sebanyak 26 orang (60,5%) diantaranya adalah berjenis kelamin laki- laki, sisanya sebanyak 17 orang (39,5%) adalah berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 3 orang (7,0%) telah bekerja antara 11-15 tahun, 8 orang (18,6%) telah bekerja selama 16-20 tahun, 24 orang (55,8%) telah bekerja selama 21-25 tahun, 6 orang (14,0%) telah bekerja selama 26-30 tahun, dan sisanya 2 orang (4,7%) telah bekerja selama lebih dari 30 tahun. Dengan demikian maka dapat dilihat bahwa paling banyak responden telah bekerja di Dinas Kebudayaan Propinsi Sulawesi Utara selama 21-25 tahun. Dari usia responden, sebanyak 3 orang (7,0%) berusia antara 26-35 tahun, 8 orang (18,6%) berusia antara 36-45 tahun, 24 orang (55,8%) berusia 46-55 tahun, dan sisanya 8 orang (18,6%) telah berusia diatas 55 tahun. Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian ini telah berusia 46-55

tahun. Dan dari Pendidikan terakhir diperoleh gambaran dari 43 reponden penelitian, sebanyak 6 orang (14,0%) adalah berpendidikan terakhir SMA, 6 orang (14,0%) adalah berpendidikan terakhir DIII, dan sisanya 31 orang (72,1%) adalah berpendidikan terakhir S1. Dengan demikian maka berdasarkan pendidikan terakhir responden, kebanyakan adalah lulusan sarjana (S1).

Persamaan Regresi

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	1.330	1.046		1.272	.211	-.786	3.446						
Disiplin Kerja	.032	.290	.015	.110	.913	-.555	.618	.244	.018	.014	.864	1.158	
Stres Kerja	.226	.141	.227	1.600	.118	-.060	.511	.452	.248	.200	.778	1.286	
Karakteristik Individu	.447	.135	.483	3.313	.002	.174	.720	.592	.469	.414	.733	1.364	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data, 2019

Berdasarkan Tabel 1, dengan melihat koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.330 + 0.032 X_1 + 0.226 X_2 + 0.447 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa: $a = 1.330$ adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 1.330 satuan. Koefisien $b_1 = 0,032$ adalah besarnya koefisien regresi X_1 disiplin kerja, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,032 satuan dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 adalah konstan. Koefisien $b_2 = 0,226$ adalah besarnya koefisien regresi X_2 stres kerja yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,226 satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 adalah konstan. Koefisien $b_3 = 0,447$ adalah besarnya koefisien regresi X_3 karakteristik individu yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor karakteristik individu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,447 satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 adalah konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.1 diperoleh nilai signifikansi t untuk disiplin kerja adalah sebesar 0.913 lebih besar dari 0,05. Karena signifikansi t (secara parsial) lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dinas Kebudayaan Propinsi Sulawesi Utara

Besarnya pengaruh secara parsial antara stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai signifikansi t sebesar 0,118, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Propinsi Sulawesi Utara

Besarnya pengaruh secara parsial antara karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Propinsi Sulawesi Utara

Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.998	3	4.333	8.379	.000 ^b
	Residual	20.165	39	.517		
	Total	33.163	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber: Olah data, 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa angka F sebesar 8.379 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam analisis regresi berganda antara disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah cocok untuk dipasangkan karena terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Propinsi Sulawesi Utara

Tabel 3. Koefisien Korelasi

		Model Summary ^b								
Model	R	R Square			Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2			
1	.626 ^a	.392	.345	.71906	.392	8.379	3	39	.000	1.906

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data, 2019

Dalam tabel 3 ringkasan model (*model summary*) dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda (r) dari model pengaruh antara disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.626. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah cukup kuat.

Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya kontribusi dari disiplin kerja, stres kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.392. Angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari disiplin kerja, stress kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara

Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,032 terhadap kinerja pegawai. Meskipun memiliki pengaruh yang positif, namun pengaruhnya ini dikatakan tidak signifikan (berarti) dibanding dengan variabel karakteristik individu. Disiplin kerja penting sekali diwujudkan dalam kinerja pegawai. Disiplin adalah proses latihan pada pegawai agar mereka dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner. Untuk menghasilkan kinerja pegawai, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu sangat dibutuhkan. Pegawai yang tidak disiplin dapat mengindikasikan tidak adanya kesungguhan dalam bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kompensasi yang diterima, kurangnya keteladanan pimpinan, aturan yang tidak jelas, kurangnya pengawasan, maupun budaya yang telah terbentuk.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara

Besarnya pengaruh secara parsial antara stres kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai signifikansi t sebesar 0,118, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Stres kerja adalah bentuk tanggapan seseorang terhadap perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress, baik datangnya dari lingkungan kerja, organisasi, serta tuntutan antar pribadi dalam organisasi. Stress dapat berdampak positif jika dikelola dengan baik. Semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya. Namun sebaliknya stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif. Stres dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit, baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menemukan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, stres kerja, dan karakteristik individu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yang menghasilkan penerimaan hipotesis yang mengatakan bahwa disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara. Dengan diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa antara variabel disiplin kerja, stress kerja, dan karakteristik individu dapat dianalisis sebagai satu model secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien korelasi ganda (r) dari model pengaruh antara disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dapat dilihat bahwa hubungan antara disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah cukup kuat (r=0,626). Apabila dilihat dari koefisien determinasi (R-square) menunjukkan angka sebesar 0.392. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi dari disiplin kerja, stres kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun dalam prosentase kontribusinya masih relative kecil namun model yang dibangun dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi peningkatan kinerja pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara
2. Stres kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara
3. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara
4. Disiplin kerja, stress kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara

Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini di Dinas Kebudayaan Daerah Propinsi Sulawesi Utara sebaiknya mengingatkan tugas utamanya yaitu melayani kebutuhan masyarakat, penting bagi pemimpin dinas untuk meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa, diantara disiplin kerja, stress kerja, karakteristik individu adalah satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian maka pembentukan karakteristik individu yang sesuai dengan tujuan organisasi sangat penting untuk diberi perhatian khusus mengingat setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati, dan Mudiarta. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLRESTA Palembang. <http://eprints.stainkudus.ac.id/1080/5/5.%20BAB%20II.pdf>. Di akses 21 April 2018.
- Cahayani, A. 2005. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ihsani, E., Syarif, K., & Hayati, Y. H. 2017. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT). *Jurnal Universitas Pakuan Bogor*, 1–10. <http://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/download/621/572>, Di akses 11 Mei 2018.
- Luthans F . 2006. *Perilaku organisasi alih bahasa V.A Yurwono*. CV Andi, Yogyakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo. 2008. *Teori ilmu manajemen dan akuntansi*. <https://ilmumanajemendanakuntansi.blogspot.com/2016/10/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap.html>, 2018. Di akses 7 April 2018.
- Robbin., Judge. 2003. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

