

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULUT**

Oleh:

**Militya Ch. Takasenseran<sup>1</sup>  
Silvy L. Mandey<sup>2</sup>  
Christoffel Kojo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas SamRatulangi Manado  
email: <sup>1</sup>[militaryacht@yahoo.co.id](mailto:militaryacht@yahoo.co.id)  
<sup>2</sup>[silvyamandey@rocketmail.com](mailto:silvyamandey@rocketmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut, terlihat banyak pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hasil observasi awal terlihat Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Stres kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulut. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor atau variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. Lingkungan kerja dalam organisasi merupakan faktor yang penting bagi kinerja pegawai khususnya di organisasi publik sehingga pihak pimpinan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja dengan pimpinan yang positif dan baik.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, komunikasi, stres kerja, kinerja

**ABSTRACT**

*Performance of employees at the Department of Education and Culture of North Sulawesi province, seen many employees are not able to complete the work on time. The results of preliminary observations seen working environment, communication and Stres is guessed very influential on the performance of pegawai. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, job communication and work stress on employee performance in the department of education and culture of North Sulawesi province. Using quantitative research method with a sample size of 50 respondents. Data were analyzed using linear regression berganda. Hypothesis test results found that the work environment has a positive and significant effect on the performance of employee. Hypothesis test results found that communication has a positive and significant effect on the performance of employee. Job stress is a factor or the most dominant variable affecting the performance of employees working in the Department of Education and Culture of North Sulawesi province. The working environment in the organization is an important factor for the performance of employees working in public organizations, especially so that the leaders should pay attention to this by providing a work environment that is conducive to work with a positive and a good leader. Work environment in organization is an important factor for employees effectiveness specially at public organization, which make leader have to pay attention by giving a condusif work environment for employees to make positif and good relationship with the leader.*

**Keywords:** work environment, communication, work stress, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu Instansi (Handoko 2008:295). Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi pemerintah. Selain itu dengan memberikan pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja Pemerintahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu pemerintahan ditentukan oleh kinerja pegawai.

Penelitian mengenai lingkungan kerja pegawai yang dilakukan oleh Sofyan (2013:39) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan Randall schuler, stres yang dihadapi tenaga kerja berhubungan dengan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja yang kecenderungan mengalami kecelakaan.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja, komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi dengan baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Proses komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu instansi dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manusia adalah makhluk sosial, dimana ia selalu hidup dengan manusia lain, selalu berkomunikasi dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimanapun manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2005:1). Dalam suatu pemerintahan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Sulut
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi Sulut
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Sulut

## FAKULTAS EKONOMI KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Anwar (2002:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2006:97) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

### Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Terry (2006:23) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

### **Komunikasi Kerja**

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi (penjelasan) dari pimpinan (pejabat struktural) kepada stafnya. Kriteria komunikasi yang efektif paling tidak harus menimbulkan lima hal, yaitu (Rahmat, 2000:57): (a) Pengertian, yaitu pemahaman dan penerimaan yang cermat terhadap isipesan seperti yang dimaksud komunikator; (b) Kesenangan, yaitu bahwa denganberkomunikasi akan menimbulkan rasasenang dan puas bagi pihak-pihakyang berkomunikasi; (c) Mampu merubah sikap, artinya komunikasiyang dilakukan dapat mempengaruhi sikap peserta komunikasisesuai dengan isi pesan; (d) Hubungan sosial yang baik, maksudnya komunikasi bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan hubungan sosial ke arah yang lebih baik; (e)Tindakan, merupakan hasil akhir dari proses komunikasi yang efektif, menimbulkan tindakan nyata dan positif, Tubs dan More dalam Rahmat (2000: 57). .

### **Stres Kerja**

Mangkunegara (2006:93) menjelaskan bahwa Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

### **Penelitian Terdahulu**

Setyaningsih (2010:107) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kepemimpinan, stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kepemimpinan, stress kerja, komunikasi dan lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi juga menunjukkan angka sebesar 0.905 yang artinya antara variabel bebas dan variabel yang terikat mempunyai hubungan yang kuat dan erat. Begitu juga dengan koefisien determinasi yang menunjukkan angka sebesar 0.819 atau sebesar 81.9% variabel bebas berkontribusi terhadap variabel terikat.

Rahmawati (2008:114) dalam penelitiannya mengenai pengaruh stress kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial stress kerja, komunikasi dan lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi juga menunjukkan angka yang mendekati nilai satu, artinya antara variabel bebas dan variabel yang terikat mempunyai hubungan yang kuat dan erat.

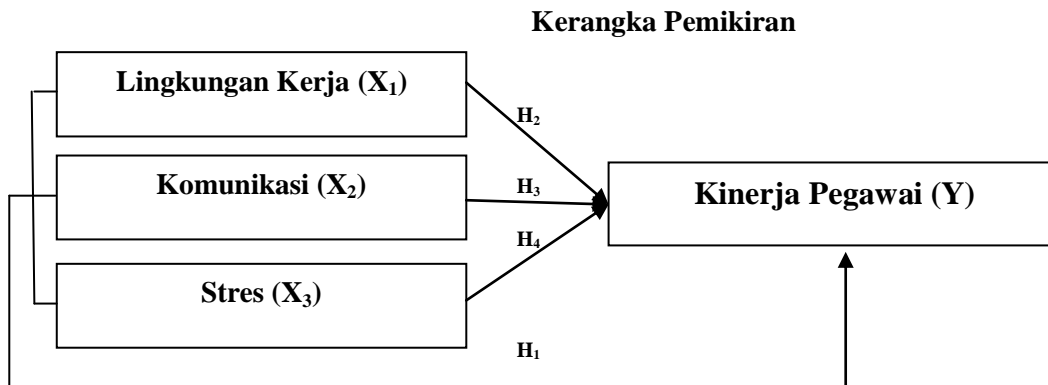
Logahan (2012:34), dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Nemanac Rendem”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pekerja. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 60 orang dan menggunakan alat analisis regresi berganda dengan di bantu dengan program spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja danstres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanPT.Nemanac Rendem.

Penelitian Muhsin (2012:89) Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui ada dan besarnya pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja guru dan pegawai, Untuk mengetahui ada dan besarnya pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinberja kerja guru dan karyawan, untuk mengetahui ada dan besarnya pengaruh komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja kerja guru dan pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 1 Suruh kabupaten Semarang yang berjumlah 40 orang.. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja kerja guru dan pegawai sebesar 68,7%. Uji pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas Komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja dengan besarnya pengaruh masing-masing adalah 32,61% Untuk Komunikasi intern dan 25,62% untuk kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian Sofyan (2013:20) Dalam hal ini penelitian dilakukan guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak. Ada dua variabel yang digunakan, yaitu Lingkungan Kerja (independent variabel ) dan Kinerja kerja(dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA,dimana hasil uji Hipotesis



menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber : *Kajian teori*, 2014

### Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir penelitian, hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut.
- H<sub>2</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut.
- H<sub>3</sub> : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut.
- H<sub>4</sub> : Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut.

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Metode penelitian ini adalah survei dengan pendekatan penelitian lapangan (*field research*), untuk menguji korelasi antara variabel dengan kondisi lingkungan penelitian yang natural dan tingkat keterlibatan penelitian yang minimal.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini adalah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut, dikarenakan kemudahan dalam akses penelitian berupa kemudahan dalam memperoleh data dari objek penelitian, biaya akses murah dan akses transportasi mudah ditempuh.

Waktu penelitian dilakukan mulai Februari 2014. Maksimal penelitian akan dilakukan selama 1 bulan, sedangkan pengolahan data, analisis data akan dilakukan maksimal selama 1 bulan.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:24). Yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berjumlah 100 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010: 25). Dengan demikian dari jumlah populasi sebanyak 100 di peroleh ukuran sampel dengan minimal sebesar 50 sampel penelitian, dalam hal ini sampelnya adalah pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara.

### **Pengukuran Variabel**

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ). Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja dimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari.
2. Komunikasi ( $X_2$ ) Menurut Handoko (2006:30), Komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.
3. Stres Kerja ( $X_3$ ) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.
4. Kinerja pegawai (Y) Kinerja pegawai menurut Dessler (2005:61), kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

### **Teknis Analisa Data**

#### **Analisis Kelayakan Instrumen**

##### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* > 0,60 yang menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono, 2010:112).

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2010:119).

##### **Uji Asumsi Klasik**

###### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi > 0,10 (Sugiono, 2010:126).

###### **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas sebaliknya jika berbeda disebut sebagai heterokedastisitas.

###### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan uji *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2010:157). Di dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis grafik normal P-P Plot dengan dasar untuk mengambil keputusan.

###### **Uji Regresi Lineaar Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (*X*) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (*Y*) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (*Y*), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \text{ (Umar, 2005:134)}$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta dari persamaan regresi

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variable  $X_1$ , Lingkungan Kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variable  $X_2$ , Komunikasi

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variable  $X_3$ , Stres Kerja

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Komunikasi

$X_3$  = Stres Kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 menunjukkan validitas dan reliabilitas dari setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	$X_{11}$	0,907	0,000	Valid	0,947	Reliabel
	$X_{12}$	0,946	0,000	Valid		
	$X_{13}$	0,931	0,000	Valid		
	$X_{14}$	0,936	0,000	Valid		
	$X_{15}$	0,823	0,000	Valid		
Komunikasi ( $X_2$ )	$X_{22}$	0,924	0,000	Valid	0,919	Reliabel
	$X_{23}$	0,895	0,000	Valid		
	$X_{24}$	0,950	0,000	Valid		
	$X_{31}$	0,934	0,000	Valid		
Stres Kerja ( $X_3$ )	$X_{32}$	0,926	0,000	Valid	0,948	Reliabel
	$X_{33}$	0,940	0,000	Valid		
	$X_{34}$	0,926	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	$Y_{11}$	0,953	0,000	Valid	0,895	Reliabel
	$Y_{12}$	0,929	0,000	Valid		
	$Y_{13}$	0,909	0,000	Valid		
	$Y_{14}$	0,685	0,000	Valid		

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2014)

Uji validitas dan reliabilitas yang diuji dengan menggunakan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r table, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,279 ( $n = 50$ ,  $\text{sig} = 0,05$ ). Dari Tabel 1 juga dapat dilihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas didapat hasil output pada tabel *Coefficients* berikut ini :

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

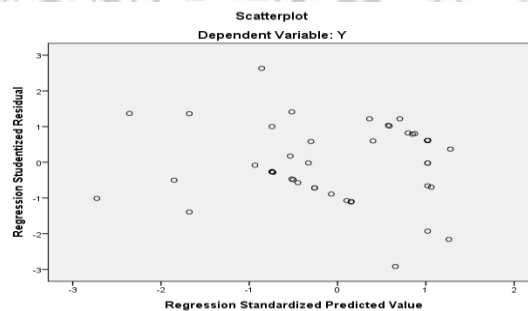
Variabel	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	3,449	Non multikolinieritas
Komunikasi ( $X_2$ )	1,584	Non multikolinieritas
Stres Kerja ( $X_3$ )	2,662	Non multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2014)

Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009). Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 2, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) kurang dari 10 ( $< 10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas diuji dengan melihat tampilan grafik *scatter plot* yang dihasilkan dari pengujian dengan menggunakan program SPSS seperti di bawah ini :

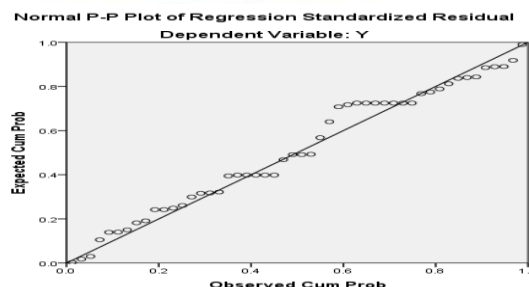
**Gambar 1 Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan, 2014

Gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

**Uji Normalitas**

Dengan SPSS dapat dilihat hasil output berdasarkan Kurva *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagai berikut :

**Gambar 2 Uji Normalitas**

Sumber : Data olahan, 2014



Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 3**

Variabel Y	Variabel X	Koefisien regresi	t hitung	Prob	Ket
Y = Kinerja Pegawai	(Constant)	5,937	2,834		
	Lingkungan_Kerja	0,358	2,545	0,004	Signifikan
	Budaya_Kerja	0,332	2,502	0,006	Signifikan
	Semangat_Kerja	0,681	4,996	0,000	Signifikan

Determinasi simultan ( $R_{\text{square}}$ ) = 0,474  
 F Hitung = 13,809  
 Korelasi simultan (R) = 0,688  
 Probabilitas F = 0,000  
 Konstanta = 5,937

Sumber : *Konsep diolah, 2014*

Tabel 3 persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah :

$$Y = 5,937 + 0,358X_1 + 0,332X_2 + 0,681X_3$$

Nilai persamaan regresi diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5,937 hal ini berarti bahwa pada saat  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol maka Kinerja pegawai sebesar 5,937.
- Koefisien variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,358 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Lingkungan kerja naikan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,358.
- Nilai variabel komunikasi ( $X_2$ ) yang sebesar 0,332 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,332.
- Nilai variabel stress kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,287 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,681.

### Pengujian Hipotesa

- Variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,004 (< 5% atau < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 2 yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.
- Variabel  $X_2$  (Komunikasi) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,006 (< 5% atau < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 3 yaitu Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.
- Variabel  $X_3$  (Stres Kerja) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,005 (< 5% atau < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Hipotesis 4 yaitu Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima atau terbukti.
- Variabel  $X_3$  (Stres Kerja) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (0,681) dibandingkan dengan variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) sebesar 0,358 dan  $X_2$  (Komunikasi) sebesar 0,332

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, serta stress kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa hubungan antara ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Nilai adjusted r square (adj.  $r^2$ ) pengaruh dari variabel diferensiasi produk



dan kualitas layanan secara simultan secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan konsumen adalah sebesar 0,440 atau 44%, yang berarti pengaruh seluruh variabel X (lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y sebesar 0,440 atau 44% dari ketiga variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian sebesar 0,56 atau 56%. Hasil penelitian ini ditemukan pada responden yang kebanyakan adalah pria (54%), berusia 31 s.d 40 tahun (52%), berpendidikan diploma/sarjana (26%), merupakan pegawai negeri sipil (PNS) golongan tiga (68%). Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini yaitu lingkungan kerja, komunikasi, dan stress kerja merupakan salah satu model yang dapat memprediksi kinerja pegawai khususnya pada kinerja pegawai di sektor publik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada responden di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara. Dan pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Hasil penelitian ini ditemukan pada responden yang kebanyakan adalah pria (54%), berusia 31 s.d 40 tahun (52%), berpendidikan diploma/sarjana (26%), merupakan pegawai negeri sipil (PNS) golongan tiga (68%). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian Setyaningsih (2010), Rahmawati (2008), Logahan (2012), dan Sofyan (2013). Dimana pada organisasi publik lingkungan kerja satu variabel penting organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja..

Indikator-indikator dalam variabel lingkungan kerja seperti pimpinan di tempat kerja, teman di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja semua indikator tersebut dipersepsikan positif oleh semua responden. Dimana responden beranggapan bahwa indikator-indikator tersebut sesuai dengan kenyataan dan direspon positif sesuai dengan lingkungan kerja yang ada. Implikasi dari penelitian ini, menyebabkan lingkungan kerja harus diperhatikan secara serius oleh organisasi dan pimpinan khususnya organisasi publik agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawainya khususnya kinerja dalam bekerja para pegawai didalamnya.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada responden di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruh dari variabel Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif.

Hasil penelitian ini ditemukan pada responden yang kebanyakan adalah pria (54%), berusia 31 s.d 40 tahun (52%), berpendidikan diploma/sarjana (26%), merupakan pegawai negeri sipil (PNS) golongan tiga (68%). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian Setyaningsih (2010), Rahmawati (2008), Muhsin (2012). Dimana pada organisasi publik komunikasi juga merupakan salah satu variabel penting organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Indikator-indikator dalam variabel komunikasi seperti pegawai berkomunikasi dengan baik, komunikasi yang terjalin menyenangkan, sikap positif yang muncul setelah berkomunikasi serta hubungan yang semakin erat setelah berkomunikasi semua indikator tersebut dipersepsikan positif oleh semua responden. Dimana responden beranggapan bahwa indikator-indikator tersebut sesuai dengan kenyataan dan direspon positif sesuai dengan komunikasi yang ada.

Hasil ini juga sesuai dengan konsep komunikasi dimana merupakan proses transfer pengertian berbentuk gagasan, informasi dari satu individu/kelompok ke individu/kelompok lainnya artinya bahwa komunikasi di organisasi ditransfer positif dan baik dari kepada semua jajaran dalam organisasi dalam berbagai bentuk komunikasi. Implikasi dari penelitian ini, menyebabkan komunikasi juga harus diperhatikan secara serius oleh organisasi dan pimpinan khususnya organisasi publik agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawainya khususnya kinerja dalam bekerja para pegawai didalamnya.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Stres Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada responden di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruh dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Variabel stress kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai dalam penelitian ini. Hasil

penelitian ini ditemukan pada responden yang kebanyakan adalah pria (54%), berusia 31 s.d 40 tahun (52%), berpendidikan diploma/sarjana (26%), merupakan pegawai negeri sipil (PNS) golongan tiga (68%).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yaitu penelitian Setyaningsih (2010), Rahmawati (2008), Muhsin (2012). Dimana pada organisasi publik komunikasi juga merupakan salah satu variabel penting organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Indikator-indikator dalam variabel stress kerja seperti memori yang baik, konsentrasi yang tinggi, pegawai sigap serta para pegawai bersemangat tinggi khususnya dalam bekerja, dimana semua indikator tersebut dipersepsikan positif oleh semua responden. Dimana responden beranggapan bahwa indikator-indikator tersebut sesuai dengan kenyataan dan direspon positif sesuai dengan keadaan stress kerja yang ada, hal ini berarti bahwa para pegawai cenderung kurang stress di tempat kerja.

Hasil ini juga sesuai dengan konsep stress kerja dimana suatu perasaan menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh pegawai khususnya dalam menghadapi pekerjaan artinya bahwa perasaan tertekan tersebut harus diminimalisir dan sesuai dengan indikator dalam penelitian ini stress kerja diberikan pertanyaan/pernyataan positif dan jika jawaban dari para responden adalah negatif berarti para pegawai cenderung untuk stress kerja namun jika jawabannya positif berarti para pegawai cenderung kurang stres. Implikasi dari penelitian ini, menyebabkan stress kerja harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi dan pimpinan khususnya organisasi publik agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawainya khususnya kinerja dalam bekerja para pegawai didalamnya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara, dan stress kerja merupakan faktor atau variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja kerja pegawai di dinas ini.

### Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja merupakan faktor yang penting bagi kinerja pegawai. Khususnya di organisasi publik sehingga pihak pimpinan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja dengan pimpinan yang positif dan baik, para pegawai yang saling mendukung, keadaan suhu dan pencahayaan di tempat kerja, serta kelengkapan perlengkapan di tempat kerja. Komunikasi di dalam organisasi publik perlu diperhatikan karena juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja betul-betul harus difokuskan oleh pihak pimpinan dalam organisasi publik dalam rangka meningkatkan kinerja kerja pegawai. Stres kerja harus diperhatikan karena merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja dalam suatu organisasi publik.
2. Pihak pemerintah provinsi khususnya Provinsi Sulawesi Utara dan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara khususnya harus dapat memperhatikan hasil temuan penelitian ini dalam rangka peningkatan kinerja pegawai untuk menciptakan organisasi dan birokrasi yang berorientasi pelayanan publik yang prima, handal, serta cepat dalam melayani masyarakat khususnya masyarakat di Sulawesi Utara.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar P.. 2002. *Insentif Dan Motivasi Instansi Negara*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. 2009. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. BPFE. Yogyakarta.
- Logahan, Jerry M.. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. . ISSN: 2085-1375. Vol. 3, No. 6. <http://lib.unnes.ac.id/17923/1/7311409036.pdf>. Di akses tanggal 25 September 2012. Hal 28-39.
- Mangkunegara. A. P.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Mangkuprawira. S Dain Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moningka, S. 2014. The Influence of Job Stress, Job Rotation, and Feedback on Public Service Motivation at Service Office of State Property and Auction (KPKNL) Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol. 2 No.3. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/5751/5284>. Diakses tanggal 4 Oktober 2014. Hal. 982-990
- Muhammad, A..2005. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhsin. 2012. Pengaruh Komunikasi Intern Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru Dan Karyawan Smp Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. ISSN 2487-1354. Vol. 1. No. 3 <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/DP/article/view/472>. Di akses tanggal 25 September 2014. Hal. 81-96.
- Rahmat, J..2000. *Metode Penelitian Komunikasi. PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Rahmawati, S. 2008. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. ISSN 2657-1734. Vol 1. No. 3. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/download/1605/668>. Di akses tanggal 19 September 2014. Hal. 111-122
- Setyaningsih, S.U.. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karangayar. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. ISSN 3447-2849 Vol. 13, No.1 April 2013. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/89/62>. Di akses tanggal 19 September 2014. Hal 100 – 115.
- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh *Industrial Engineering Journal*. ISSN 1866-2074. Vol. 2 No. 1. [http://ft.unimal.ac.id/jurnal\\_teknik\\_industri/index.php/2013-10-06-10-01-31/2013-10-27-09-53-58](http://ft.unimal.ac.id/jurnal_teknik_industri/index.php/2013-10-06-10-01-31/2013-10-27-09-53-58). Di akses tanggal 23 September 2014. Hal. 18-23.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Terry, George R.. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.