

PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ternate)

Ade Irma Sahdin¹, Rahmat Sabuhari², Nurlaila³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Khairun, Indonesia

Email: adeirmasahdin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan pencatatan Sipil Kota Ternate secara parsial dan simultan. Jumlah sampel sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada seluruh responden. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 25 (2025). Hasil analisis yang didapat menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota ternate.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to examine the Influence of Work Stress, Work Environment, and Competence on the Performance of Ternate City Population and Civil Registration Service Employees partially and simultaneously. The number of samples is 45 respondents. The data collection technique is carried out by distributing questionnaires to all respondents. The analysis model used in this study is multiple linear regression with the application SPSS 25 (2025). The results of the analysis obtained state that Work Stress has a negative and significant effect on Employee Performance, while the Work Environment and Competence have a positive and significant effect on the Performance of Ternate City Population and Civil Registration Service Employees.

Keywords: *Work Stress, Work Environment, Competence, Employee Performance*

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap perusahaan atau instansi diharuskan untuk tetap meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Individu dengan kualitas sumber daya manusia yang unggul ditandai oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja yang mumpuni, disertai dengan perilaku positif dalam menjalankan tugasnya. Pegawai adalah faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi karena mereka adalah faktor utama keberhasilan perusahaan di era sekarang maupun di era yang akan datang dan merupakan aset dalam instansi untuk membuat instansi tersebut maju dan bertahan dalam berkembangnya perusahaan. Kehadiran individu dalam suatu organisasi menempati peran yang sangat krusial. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi elemen kunci yang membantu organisasi maupun perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dan mencapai tujuan. Di dalam organisasi dituntut memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi atau perusahaan banyak dipengaruhi pelaku para pesertanya serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang jauh lebih krusial dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya. Menyimak kenyataan di atas maka tugas manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak semata-mata berkaitan dengan aspek administratif, melainkan lebih difokuskan pada upaya mengoptimalkan potensi individu agar dapat berpikir secara inovatif dan bertindak kreatif. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat akibat kemajuan teknologi yang pesat serta perubahan lingkungan yang signifikan di berbagai aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan individu yang kompeten agar dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi dan bernilai unggul. SDM menjadi elemen yang secara aktif terlibat dalam pelaksanaan aktivitas organisasi serta memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan performa pegawai. Performa tersebut dapat dimaknai sebagai capaian hasil kerja individu dalam periode tertentu, yang dinilai berdasarkan kriteria seperti standar, target, serta tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati oleh kedua pihak sebelumnya. Dengan demikian, pencapaian kinerja menjadi bagian penting dalam mewujudkan sasaran organisasi secara keseluruhan.

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang tinggi adalah pembuktian keberhasilan organisasi dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan baik. Kinerja pegawai yang terus meningkat dapat memberikan banyak kontribusi positif bagi organisasi antara lain adalah perolehan hasil kerja yang semakin berkualitas, semakin banyak dan hal ini tentunya akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan dalam wujud peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2019) Kinerja pegawai yang semakin tinggi dapat diketahui melalui seberapa baik kualitas dari hasil pekerjaannya, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas dalam bekerja, dan kemampuan pegawai untuk bekerja tanpa bantuan orang lain.

Memahami akan arti penting kinerja pegawai bagi organisasi maka perusahaan harus melakukan berbagai macam cara atau usaha untuk meningkatkan kinerja. Menurut Sutrisno (2019), penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari mutu hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang dicurahkan untuk bekerja, serta kemampuan berkolaborasi dengan sesama rekan demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Beragam aspek dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai di lingkungan kerja, di antaranya adalah tingkat stres, kondisi tempat bekerja, serta kemampuan atau keahlian individu.

b. Stres Kerja

Secara umum, stres dipicu oleh rasa takut dalam menghadapi keterbatasan diri. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pengalaman individu dalam menghadapi tanggung jawab atau tantangan yang lebih besar dari biasanya. Ketidaksiapan inilah yang menimbulkan gejala awal stres seperti rasa cemas, ketakutan, frustrasi, serta berpikir berlebihan (overthinking).

Dalam dunia kerja, para pegawai biasanya diberikan beban dan tanggung jawab oleh perusahaan sesuai dengan perannya. Namun, tak jarang pula perusahaan menambah beban kerja atau memperpanjang jam kerja tanpa memberikan kompensasi atau penghargaan yang seimbang. Jika kondisi ini terus berlanjut, pegawai bisa merasa tertekan secara bertahap dan mengalami kerugian, baik secara fisik maupun mental. Keadaan tersebut bisa menjadi penyebab utama munculnya stres kerja. Alih-alih meningkatkan produktivitas, penambahan tanggung jawab yang tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai justru berisiko menurunkan kinerja pegawai akibat tekanan psikologis yang mereka alami.

Menurut Eric Hermawati (2022) Stres kerja suatu keadaan fisik yang berdampak negatif dalam kesehatan mental seseorang, dan pekerjaan harus dilakukan dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang merasa tegang dan khawatir. Stres kerja merupakan beban kerja pada pegawai sangat penting untuk memenuhi standarisasi pekerjaan dimana pegawai berkeja, namun jumlah kerja dan beban kerja yang terlalu tinggi juga tidak akan memberikan capaian kinerja yang dihasilkan selalu baik, tetapi terlalu sedikit beban kerja juga tidak mampu memberikan ruang untuk keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerja. Sehingga beban kerja harus sesuai dengan kemampuan dari masing-masing pegawai dimana mereka ditempatkan. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan para pegawai dalam bekerja serta pola komunikasi antar bidang yang kurang harmonis.

Menurut Nusran (2019), stres diartikan sebagai kondisi internal yang muncul akibat adanya tekanan dari faktor fisik (tubuh), lingkungan sekitar, serta situasi sosial yang dapat berdampak negatif dan sulit untuk dikendalikan. Stres sendiri merupakan reaksi alami seseorang ketika menghadapi tekanan yang berlebihan, yang bahkan bisa bersifat merugikan. Umumnya, stres dialami oleh individu yang tidak mampu menyesuaikan antara harapan dan kenyataan yang ada, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal seperti tuntutan dan hambatan tertentu. Ketidaksiaraan antara keinginan dan kenyataan ini seringkali dipersepsikan sebagai kondisi yang tidak pasti namun penting.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah apapun yang berada di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja ini bisa berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai sehingga lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Semua faktor tersebut dapat menimbulkan gangguan terhadap suasana kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Untuk itu upaya kesehatan bagi tiap individu perlu di jaga dan ditingkatkan dimana pun individu itu berada, tidak terkecuali di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja. Namun, lingkungan kerja yang kotor akan menimbulkan rasa kurang nyaman dalam bekerja serta dapat menimbulkan penyakit bagi para pegawai yang bekerja.

d. Kompetensi

kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, perilaku, sikap, dan pengetahuan yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang telah mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang baik Menurut Arfanyah (2022) seorang insan yang mempunyai kompetensi serta disiplin yang

tinggi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya, semakin tinggi kompetensi serta kedisiplinan yang dimiliki dari seorang pegawai maka akan semakin baik juga kinerjanya dan begitupun sebaliknya. Karena inilah banyak perusahaan yang mempertanyakan terkait latar belakang pendidikan seorang pegawai dan di semua organisasi memiliki aturan yang harus ditaati agar nantinya semua itu akan menaikkan mutu pegawai. Bila SDM tidak diatur, maka kejayaan organisasi sulit terwujud, maka dari itu perusahaan diharuskan sangat memperhatikan dalam mengoperasikan dan memelihara organisasinya secara mandiri dengan profesional serta efisien.

Menurut Feby (2021) dan didukung oleh pemimpin yang baik serta memiliki skil yang mumpuni menurut Rony (2023). Kompetensi dalam kinerja merupakan hal yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilannya pada bidang tertentu. Hal ini berguna mengenali tiap divisi kerja lebih memahami kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai yang ada pada divisi kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus bisa membuat perencanaan peningkatan kompetensi pegawai agar organisasi mempunyai kesiapan pegawai yang bisa menjalankan tugas dan peranan organisasi. Salah satu bentuk peningkatan tersebut mempunyai hubungan dengan pengembangan kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan serta sifat perilaku untuk pegawai di tiap bagian kerja menurut Maulana (2023).

Adapun pendapat Rianto (2021) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait pegawai untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Sedangkan menurut Ilmi dalam Hidayat (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan pegawai untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang dapat diartikan wajar dan sesuai dengan posisinya dalam perusahaan atau organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi sasaran ideal organisasi.

2. KERANGKA TEORI

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Berdasarkan pandangan Silaswara (2021), kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pegawai ketika menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai pegawai tersebut mencerminkan seberapa baik mereka menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja.

B. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah tindakan fisik dan emosional itu terjadi ketika ada kesenjangan antara persyaratan pekerjaan, kemampuan dan sumber daya Menurut Ehsan & Ali (2019). Tegangan yang muncul akibat pekerjaan sering kali menyebabkan ketidakseimbangan antara ekspektasi keluarga dan kapasitas individu dalam memenuhi kebutuhan finansial.

C. Pengertian Lingkungan Kerja

Berdasarkan pandangan Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja adalah suatu alat atau bahan yang dihadapi oleh individu, termasuk kondisi sekitar tempat seseorang menjalankan tugasnya, cara kerja yang diterapkan, serta aturan-aturan yang berlaku baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja menjadi salah satu elemen penting yang berperan dalam aktivitas kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja dijaga dengan baik atau diciptakan suasana kerja yang mampu memberikan dorongan motivasi, hal ini akan berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Selain itu, suasana kerja yang kondusif juga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

D. Kompetensi

Menurut Pasa (2021), kompetensi dapat diartikan sebagai kapasitas seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Kemampuan ini tidak hanya bergantung

pada penguasaan pengetahuan yang relevan, tetapi juga keterampilan praktis yang memadai.

3. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam Penelitian ini adalah kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ternate. Yang beralamat di jln. Jati Lurus Kel. Jati Perumnas Kota Ternate Maluku Utara. Email dukcapiltte.digital@gmail.com. Sedangkan waktu penelitian dimulai sejak tanggal 02 November 2024, sampai penelitian ini dinyatakan selesai.

B. Populasi dan Sampel

Berdasarkan pendapat Sugiyono (1997: 57), populasi merupakan cakupan generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan sifat tertentu yang telah ditentukan oleh penelitian untuk dianalisis, lalu dari situ diambil kesimpulan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini juga sering disebut sebagai sensus. Jumlah responden yang terlibat sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas Dan Reabilitas

Validitas dalam sebuah penelitian mengacu pada tingkat keakuratan alat ukur yang digunakan untuk menilai isi atau makna yang sesungguhnya ingin diukur. Sebuah kuesioner dapat dikatakan valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya memang mampu mengukur variabel yang ditargetkan. Proses pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung terhadap nilai rtabel. Apabila nilai rhitung lebih besar daripada rtabel, maka item pertanyaan tersebut dianggap valid.

Pengujian reliabilitas berfungsi sebagai metode untuk menilai sejauh mana jawaban responden menunjukkan kestabilan dan konsistensi terhadap item-item yang berhubungan dengan konstruk atau variabel tertentu, yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas diuji menggunakan alat statistik Cronbach Alpha. Sebuah instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0,05 (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Uji Validitas Dan Reabilitas

Variabel	Item	<i>Outer Loading</i>	Ket	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Kinerja Pegawai	Y1	0,704	Valid	0,781	Reliable
	Y2	0,831	Valid		
	Y3	0,866	Valid		
	Y4	0,866	Valid		
	Y5	0,784	Valid		
	Y6	0,831	Valid		
	Y7	0,831	Valid		
	Y8	0,792	Valid		
	Y9	0,696	Valid		
Stres Kerja	X1.1	0,791	Valid	0,912	Reliable
	X1.2	0,777	Valid		
	X1.3	0,707	Valid		
	X1.4	0,777	Valid		

	X1.5	0,786	Valid		
	X1.6	0,644	Valid		
	X1.7	0,746	Valid		
	X1.8	0,707	Valid		
	X1.9	0,676	Valid		
	X1.10	0,676	Valid		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,777	Valid	0,803	Realiable
	X2.2	0,763	Valid		
	X2.3	0,799	Valid		
	X2.4	0,759	Valid		
	X2.5	0,763	Valid		
	X2.6	0,631	Valid		
Kompetensi	X3.1	0,688	Valid	0,814	Realiable
	X3.2	0,921	Valid		
	X3.3	0,921	Valid		
	X3.4	0,864	Valid		
	X3.5	0,803	Valid		
	X3.6	0,803	Valid		
	X3.7	0,783	Valid		
	X3.8	0,565	Valid		

B. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah data populasi mengikuti distribusi normal. Berdasarkan Suliyanto (2011:9), keputusan pengujian Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada nilai probabilitas (p). Apabila nilai p kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, populasi dianggap berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.64601016
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.123
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.070

Sumber: Uji data penelitian (2025)

Uji normalitas dapat melihat bahwa nilai *Kolmogorof-Smirmov* untuk semua persamaan regresi diatas signifikansi 0,05 seperti dipersyaratkan. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa, residual data dalam penelitian ini terdidtribusi secara normal, atau dengan kata lain data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

C. Uji Multikolinieritas

Tujuan pokok dari pengujian multikolinieritas ialah untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Pada dasarnya, model regresi

yang ideal tidak menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel bebas satu dengan yang lain. Dalam menguji multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor*. Data penelitian yang diperoleh dapat dinyatakan bebas dari multikolinieritas ketika *Variance Inflation Factor* <10.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

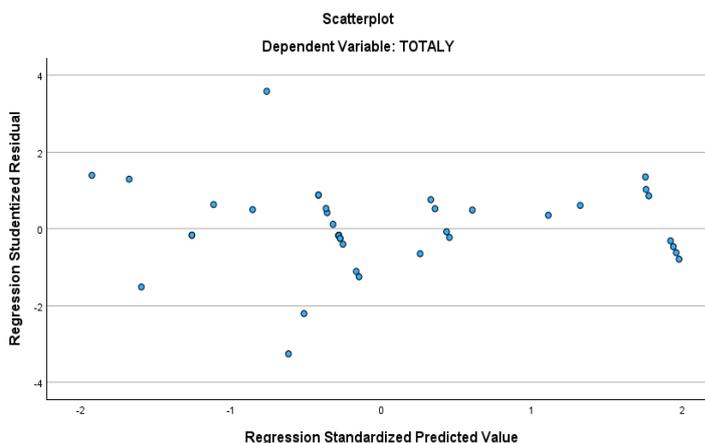
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Totalx1	.691	1.446
	Totalx2	.331	3.021
	Totalx3	.362	2.761

Sumber: Uji data penelitian (2025)

Hasil pemeriksaan multikolinieritas memperlihatkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 pada seluruh variabel bebas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

D. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data diolah (2025)

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018).

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas yang uji, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang teratur atau jelas, dengan titik-titik yang tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tanda-tanda heteroskedastisitas tidak muncul dalam data tersebut.

E. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.292	.897		.326	0.746

Totalx1	-.039	.026	-.034	-1.463	0.151
Totalx2	.316	.044	.236	7.128	0,001
Totalx3	1.057	.041	.811	25.564	0,001
Uji Simultan (F)				900.917	0.001

Sumber: output SPSS, diolah 2025

Dari hasil output yang berada pada tabel tersebut di peroleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Ghozali,2018) :

$$Y = 0.292 + -0.039 X1 + 0.316 X2 + 1.057 X3 + e$$

Interprestsi dari persamaan tersebut adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 0,292 menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel kompetensi (X3) dan lingkungan kerja (X2), maka tingkat kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka 0,292.
2. Koefisien stres kerja sebesar -0,039 mengindikasikan bahwa ketika tingkat stres meningkat hingga 151%, maka performa karyawan mengalami penurunan sebesar 5,597%, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstan. Tanda negatif dari koefisien ini menggambarkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara stres kerja dan kinerja pegawai. Artinya, apabila kinerja meningkat, maka stres cenderung menurun, begitu juga sebaliknya.
3. Setiap kenaikan 1% dalam mutu lingkungan kerja berpotensi menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,316%, sebagaimana tercermin dalam koefisien positif 0,316, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak mengalami perubahan. Artinya, perbaikan lingkungan kerja memiliki hubungan langsung terhadap peningkatan performa pegawai.

Koefisien kompetensi kerja yang mencapai 1,057 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi sebesar 1% dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai hingga 1,057%, selama faktor lainnya tetap. Tanda positif dari koefisien ini memperlihatkan adanya keterkaitan langsung antara kompetensi dan performa kerja, yakni semakin tinggi kompetensi maka semakin baik pula hasil kerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ternate adalah lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengelola data kependudukan warga Kota Ternate. berlokasi di Jln. Jati Lurus Kel. Jati Perumnas Kota Ternate Maluku Utara, indonesia. Pada tanggal 11 maret 1982, Kota ternate secara resmi diresmikan oleh Mentri Dalam Negeri (Amir Mahmud). Sejak saat itu, perangkat-perangkat daerah telah dibentuk untuk menjalankan roda pemerintahan di Kota Ternate. Salah satu perangkat daerah yang bertanggung jawab atas Urusan kependudukan dan pencatatan sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil bertanggung jawab menjalankan urusan Pemerintahan Daerah yang didasarkan pada asas otonomi dan tugas pembantuan dalam bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, beserta tugas lain yang terkait.

Adapun Visi dan Misi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ternate Visinya adalah "Terselenggaranya Pelayanan Cepat. Tepat dan Mudah Menuju Tertib Administrasi Kependudukan". Misinya adalah "Memberikan Pelayanan Yang Cepat Dan Tepat Waktu, Menyediakan Pelayanan Yang Mudah Diakses Oleh Masyarakat, Menyediakan Pelayanan Yang Gratis Dan Bebas Pungli Dan Gratifikasi".

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa:

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap performa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel stres kerja diukur menggunakan indikator yang relevan, stres cenderung menurunkan kinerja pegawai meskipun pengaruhnya tidak kuat secara statistik.
2. Lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ternate. Dengan kata lain, indikator yang mengukur variabel lingkungan kerja berkorelasi erat dengan peningkatan performa pegawai.
3. Kompetensi juga berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Ternate. Artinya, variabel kompetensi yang diukur melalui indikator tertentu berperan dalam memperbaiki hasil kerja pegawai.
4. Jika dilihat secara simultan, variabel lingkungan kerja dan kompetensi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

6. SARAN

Bedasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran- saran dalam penelitian ini adalah;

1. Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ternate untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja dengan meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi untuk mengurangi stres kerja hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ternate
2. Bagi peneliti selanjunya yang tertarik mengembangkan penelitian ini, agar perlu menambahkan atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek untuk mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Atau dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi didalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama namun dengan kebaruan.

REFERENSI

- Afandi, Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2), 84-94.
- Ajeng Handayani Purwaningrum, Purwaningrum, (2023). The Influence Of Work Environment, Work Load, Job Stress, And Work Morate On Employee Performance Batam City Notary & Ppat Office. In *International Conference On Business Management And Accounting* (Vol. 2, No. 1, Pp. 203-217).
- Arfansyah, Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.
- Budiasa, Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127-150.
- Buulolo, Luthan, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119-128.

- Chairunnisah, Nurunnisa, S., & Rani, R. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99-108.
- Cici Fatmawati Oktavia, Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 11-11.
- Daulay, Nurunnisa, S., & Rani, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99-108.
- David Shandika Indrayana. Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Echor, Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127-150.
- Ehsan & Ali, Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Elisa Khairani, Khairani, E., Sabri, S., & Fitra, Y. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 57-81.
- Eric Hermawan, Al Amin, M. I., Kusuma, K. A., & Abiadiyah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 1223-1235.
- Fahmi, Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Feby & Musadad, . Rony, Z. T., & Rohaeni, H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 41-48.
- Gaol, Wicaksono, W. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di PT. Sumber Rejeki Agung Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(4), 526-544.
- Hidayat, Lastari, L., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bimbingan belajar sempoa sip palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 5488-5499.
- Indarono, Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Indrayana, D.S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Kamna, (2022). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Bintang kadiri kabupaten kediri. *Commodities, journal of economic and business*, 4(3), 183-194.
- Kariyamin, (2020). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 2203-2216.
- Krisnawati. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten

- Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3636-3646.
- Kristin Lumanauw, (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99-108.
- Mangkunegara (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal Of Banking, Insurance, And Finance*, 4(2), 119-128.
- Mangkunegara, (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119-128.
- Maulana. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sirnabaya, Kec. Telukjambe Timur, Kab. Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 14206-14214.
- Nabawi (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.
- Nabawi. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.
- Nabila Rifqayani Ilham, Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96-104.
- Nusran. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540-551.
- Pasa, Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Permansari, Aryanti, e. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Simone accesary collection factory-2 wanaheranggunung putribogor.
- Pratama (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1-14.
- Priansa (2016), Wicaksono, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di PT. Sumber Rejeki Agung Surabaya. *Soetomo Management Review*, 2(4), 526-544.
- Puspita sari (2023). Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bumi sentosa denpasar. *Values*, 5(1), 221-231.
- Ranthy Pancasasti, Pancasasti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten dan DKI Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(02), 170-185.
- Rianto, (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bimbingan belajar sempo sip palembang. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 5488-5499.
- Rifa'i (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 1059-1075.
- Rivai dan Sagala, (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1-14.

- Robbins. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1-14.
- Rodhiyatu Aliya (2020). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 2203-2216.
- Rony, (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 41-48.
- Santoso dan Yang (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Sedarmayanti, (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119-128.
- Setyo Widodo & Yandi (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 99-108.
- Silaswara (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3636-3646.
- Simmarta. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Tukadmas kota bima. *Jurnal penkomi: kajian pendidikan dan ekonomi*, 7(2), 54-63.
- Sinambela (2019). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Glostar indonesia i cikembar kabupaten sukabumi (studi pada divisi production planning inventory control): manajemen sumber daya manusia. *Jurnal mahasiswa manajemen*, 1(1), 47-65.
- Soedarmayanti, (2016). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Sugiono, (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Sukono (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9-18.
- Sutrisno, Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto Dan Didin Hikmah Perkasa (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Up Pkb Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1-11.
- Tirtayasa (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 2203-2216.
- Try Wulandari, Lastari, L., Roswaty, R., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbingan Belajar Sempoa Sip Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (Jrpp)*, 7(2), 5488-5499.
- Wibowo (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal Of Banking, Insurance, And Finance*, 4(2), 119-128.

- Widodo (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8522-8529.
- Wijayanti dan fauzi (2020). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di mts at taqwa 04, setia asih. *Ijesm indonesian journal of economics and strategic management*, 2(1), 571-583.
- Yendrawati (2013). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kereta Api Indonesia Divre Iv Tanjung Karang. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 7(6), 688-695.
- Yunus. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, kompentensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Tukadmas kota bima. *Jurnal penkomi: kajian pendidikan dan ekonomi*, 7(2), 54-63.
- Yustisiwo (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 41-48.