

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH  
PROVINSI JAMBI**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**FYFIT SAFETRI**

**NIM A1D517035**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JAMBI  
JULI 2021**

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH  
PROVINSI JAMBI**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Jambi untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pada Program Studi  
Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi**



**Oleh :**

**FYFIT SAFETRI**

**NIM A1D517035**

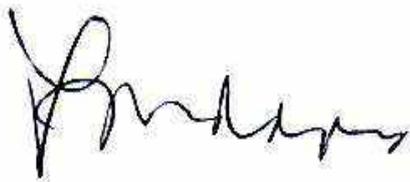
**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JAMBI  
JULI 2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi” : Skripsi Program Studi Administrasi Pendidikan, yang disusun oleh Fyfit Safetri, Nomor Induk Mahasiswa A1D517035 telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Jambi, Juli 2021

Pembimbing I



Dr. Yusdi Anra, M.Pd

NIP.195709181985031004

Jambi, Juli 2021

Pembimbing II



Dra. Aprillitzavivayarti, M.M

NIP.196104241987102001

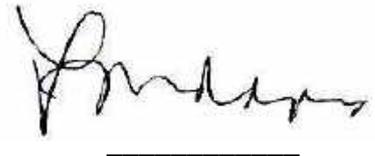
## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi*” : Skripsi Program Studi Administrasi Pendidikan, yang disusun oleh Fyfit Safetri, Nomor Induk Mahasiswa A1D517035 telah dipertahankan didepan penguji pada Juli 2021

Tim Penguji

1. Dr. Yusdi Anra, M.Pd  
NIP.195709181985031004

Ketua



2. Dra. Aprillitzavivayarti, M.M  
NIP.196104241987102001

Sekretaris



Jambi,  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Dr. Mohammad Muspawi, S.Pd., M.Pd.I.  
NIP. 198110062008121002

## MOTTO

“Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri.” (QS. Al-Ankabut:6)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR.Muslim)

.....  
Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua ku, Ayah dan Ibu tercinta yang dengan perjuangan keras dan doa-doa nya telah mengantarkan saya untuk meraih ilmu, kebahagiaan ayah dan ibu merupakan keinginan terbesar yang ada dalam hidupku. Semoga kelak aku dapat menghadiahkan doa doa yang jadi pengharapan kalian, Amiin YaRabbal Alamiin.  
.....

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fyfit Safetri

Nim : A1D517035

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil penelitian pihak lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini merupakan jiplakan atau plagiat, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Jambi, Juli 2021

Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fyfit Safetri', is written over a light blue rectangular background.

Fyfit Safetri

NIM. A1D517035

## ABSTRAK

Safetri, Fyfit, (2021). *Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi*. Skripsi, Program Studi Administrasi Pendidikan. Jurusan Ilmu Pendidikan. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Jambi. Pembimbing I: Dr. Yusdi Anra, M.Pd. Pembimbing II: Dra. Aprillitzavivayarti, M.M

Penelitian ini membahas mengenai masalah yang kerap kali menjadi penghambat kinerja pegawai yang pada dasarnya bersumber dari beberapa sebab seperti iklim kerja dan stres kerja, untuk itu pada penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 91 orang pegawai, yang mana dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampel dimana seluruh pegawai yang berjumlah 91 orang ini digunakan seluruhnya sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa angket, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan bantuan aplikasi *SPSS 21.0 for windows*.

Hasil Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  6,177 sedangkan  $t_{tabel}$  1,9872 diperoleh hasil bahwa  $6,177 > 1,9872$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, besarnya pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  yaitu 30 %, (2) Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  - 8,855 sedangkan  $t_{tabel}$  1,9872 diperoleh hasil bahwa  $-8,855 < 1,977$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, besarnya pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  yaitu 46,8%, dan (3) Terdapat pengaruh antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50%, dan sisanya 50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya seperti tuntutan kerja, konflik kerja, hubungan kerja, serta sistem kerjanya.

**Kata Kunci:** Iklim Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi”.

Penulisan dan penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi dari keseluruhan kegiatan perkuliahan yang telah dicanangkan oleh Universitas Jambi serta untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari kekurangan dan keterbatasan untuk mencapai kesempurnaan sehingga keberhasilan akan sulit tercapai tanpa adanya bimbingan, bantuan serta motivasi dari beberapa pihak. Dengan segala kerendahan hati, peneliti sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc, Ph.D, selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Prof. Dr. M. Rusdi, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi, yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan proposal ini.
3. Bapak Dr. K. A. Rahman, M. Pd. I. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi.
4. Bapak Dr. Mohammad Muspawi, S.Pd.I., M.Pd.I, selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi.
5. Bapak Dr. Robin Pratama, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing akademik.
6. Bapak Dr. Yusdi Anra, M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah membimbing dalam menyusun penyusunan skripsi.

7. Ibu Dra. Aprillitzavivayarti, M.Mselaku dosen pembimbing skripsi II yang telah membimbing dalam menyusun penyusunanskripsi.
8. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan yang selama perkuliahan telah membimbing dan mengajarkan saya dengan baik.
9. Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk dapat melakukan observasi awal penelitian.
10. Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan uji coba angket penelitian.
11. Seluruh Kepala Bidang dan staf unit Kepegawaian Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang telah bersedia membantu saya untuk menjadi responden dalam penelitian awal saya .
12. Keluarga besar Program Studi Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi, khususnya teman-teman seperjuangan, atas dukungan, semangat, serta kerjasamanya, dan pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
13. Kedua Orang tua, Ayah (Sarkawi Syamsudin) Ibu (Sumarni) dan saudara saya atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
14. Untuk pihak-pihak lainnya yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu.

Yang telah banyak membantu, membimbing, mendukung dan memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih banyak atas semuanya. Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat serta membalas semua dengan kebaikan. Aamiin. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua Kritik dan saran yang membangun dari pembaca senantiasa peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.Aamiin.

Jambi, Juli 2021

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO . .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	13
1.1 Latar Belakang Masalah.....	13
1.2 Identifikasi Masalah .....	20
1.3 Pembatasan Masalah .....	21
1.4 Rumusan Masalah .....	23
1.5 Tujuan Penelitian .....	23
1.6 Manfaat Penelitian .....	23
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	26
2.1 Kajian Teori dan Hasil penelitian Relevan .....	26
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	26
2.1.2 Iklim Kerja .....	29
2.1.3 Stres Kerja .....	33
2.1.4 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan.....	38
2.2 Kerangka Berfikir.....	41
2.3 Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN .....	44
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
3.2 Desain Penelitian.....	44
3.3 Populasi dan Sampel .....	46
3.3.1 Populasi .....	46
3.3.2 Sampel .....	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5.1 Observasi .....	48
3.5.2 Angket/Kuesioner.....	48
3.6 Validasi Instrumen Penelitian .....	60
3.6.1 Uji Validitas .....	60
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	64

3.7 Teknik Analisis Data.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	67
4.1 Deskripsi Data.....	67
4.1.1 Deskripsi Data Variabel .....	69
4.1.2 Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Iklim Kerja .....	69
4.1.3 Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	71
4.1.4 Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai .....	73
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis .....	75
4.2.1 Uji Normalitas Data.....	76
4.2.2 Uji Linearitas .....	78
4.2.3 Uji Multikolinearitas .....	81
4.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....	82
4.3 Pengujian Hipotesis.....	84
4.3.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	85
4.3.2 Uji T .....	87
4.3.3 Uji F.....	89
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	90
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	91
4.4.1 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi .....	91
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi .....	92
4.4.3 Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi .....	94
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	96
5.1 Simpulan .....	96
5.2 Implikasi.....	97
5.3 Saran.....	98
DAFTAR RUJUKAN.....	99
LAMPIRAN.....	103

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Proses Penelitian .....	44
Tabel 3. 2 Rincian variabel, indikator, deskriptor dan no item Iklim Kerja (X1). 49	
Tabel 3. 3 Rincian variabel, indikator, deskriptor dan no item Stress Kerja (X2) 51	
Tabel 3. 4 Rincian variabel, indikator, deskriptor dan no item Kinerja pegawai (Y) .....	55
Tabel 3. 5 Skor Alternatif Jawaban Pernyataan Penelitian .....	59
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Iklim Kerja .....	61
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	62
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	63
Tabel 3. 9 Pedoman Interpretasi (r).....	64
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja .....	65
Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja .....	65
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja .....	66
Tabel 4. 1 Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2 Data Responden Penelitian Berdasarkan Status.....	68
Tabel 4. 3 Data Responden Penelitian Berdasarkan Golongan.....	68
Tabel 4. 4 Data Statistik Deskriptif.....	69
Tabel 4. 5 Kategori Iklim Kerja .....	70
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Iklim Kerja .....	70
Tabel 4. 7 Kategori Stres Kerja.....	72
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Stres Kerja .....	72
Tabel 4. 9 Kategori Kinerja Pegawai .....	74
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Kinerja Pegawai .....	74
Tabel 4. 11 Uji Normalitas .....	77
Tabel 4. 12 Uji Linearitas Iklim Kerja (X1) da Kinerja Pegawai (Y).....	79
Tabel 4. 13 Uji Linearitas Stres Kerja (X2) da Kinerja Pegawai (Y) .....	80
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas .....	82
Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas.....	83
Tabel 4. 16 Uji Regresi Linier Berganda .....	85
Tabel 4. 17 Hasil Uji X1 Terhadap Y .....	87
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap Y.....	88
Tabel 4. 19 Hasil Uji X2 Terhadap Y .....	88
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap Y.....	88
Tabel 4. 21 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Pie Chart Kecenderungan Skor Iklim Kerja.....	71
Gambar 4. 2 Pie Chart Kecenderungan Skor Stres Kerja .....	73
Gambar 4. 3 Pie Chart Kecenderungan Skor Kinerja Pegawai.....	75
Gambar 4. 4 P-Plot Normalitas .....	77
Gambar 4. 5Grafik Scatterplot Heteroskedasisitas .....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Observasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 2 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Observasi .....	105
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian (Uji Coba Angket) .....	106
Lampiran 4 : Surat Penelitian.....	107
Lampiran 5 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....	109
Lampiran 6 : Validasi Angket Oleh Dosen I.....	110
Lampiran 7 : Validasi Angket Oleh Dosen II .....	112
Lampiran 8 : Validasi Angket Oleh Dosen III .....	114
Lampiran 9 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	116
Lampiran 10 : Instrumen Uji Coba Penelitian .....	117
Lampiran 11 : Instrumen Penelitian .....	123
Lampiran 12 : Tabulasi Angket Uji Coba .....	127
Lampiran 13 : Hasil Uji Validitas .....	129
Lampiran 14 : Hasil Uji Reliabilitas .....	155
Lampiran 15 : Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Frekuensi Kecenderungan Variabel Penelitian.....	156
Lampiran 16 : Hasil Uji Prasyarat.....	157
Lampiran 17 : Hasil Uji Hipotesis .....	160

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang berfungsi sebagai salah satu lembaga pendukung pendidikan dan juga sebagai wadah penyimpanan informasi kearsipan daerah.

Julvia (2016 p.60) mengemukakan bahwa salah satu aspek penting yang harus ada pada suatu lembaga yakni peran kinerja pegawai, dimana kinerja merupakan bagian penting dari suatu lembaga, kinerja pegawai yang baik pastinya akan memberikan kontribusi yang positif dan pada umumnya kinerja pegawai dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari lembaga atau perusahaan, jika lembaga tersebut mengalami prestasi atau profit terus menerus, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi positif. Kemudian Sofyan (2013, p.18) mengatakan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada proses bekerja yang bersangkutan. Oleh sebab itu timbulnya motivasi serta cara kerja dalam diri para pegawai dapat berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lain, perbedaan itu tidak saja antara pegawai yang memiliki tugas atau jabatan yang berbeda, akan tetapi juga antara pegawai yang bekerja di bagian yang sama.

Faktor lainnya yang berkontribusi kepada kinerja pegawai adalah iklim kerja dan stres kerja. Stringer (2004 p.130) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda-beda

dalam lingkungan tersebut dan hal itu akan mempengaruhi cara mereka dalam bekerja. Kemudian, Williams (1997, p.13) mengemukakan bahwa secara umum stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Ia dapat mendorong karena ia dapat memunculkan tantangan dalam bekerja. Stress membuat pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya stres juga dapat menghambat pekerjaan karena stres mengandung unsur-unsur fisik, psikologis dan emosional. Maka dapat dikatakan bahwa Iklim kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pernyataan diatas didukung oleh adanya beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel iklim kerja dan variabel stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yakni penelitian yang dilakukan oleh Rahsel (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung” yang mana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa tinggi kondusifitas iklim kerja dan kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD, hasil perhitungan korelasi antara variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Iklim Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“. Sejalan dengan itu, penelitian yang dikemukakan oleh Riansah dan Sari (2019) yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur” mendapati hasil bahwa pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja mempunyai hubungan pengaruh yang

sangat kuat, hal ini dapat menunjukkan adanya pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja.

Kemudian penelitian yang berkenaan dengan variabel stres kerja yang dikemukakan oleh Nur (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun baik secara pasrial maupun simultan, maka lebih khusus dijelaskan bahwa hasil pengaruh variabel X2 (stress kerja) terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun dapat dinyatakan terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” didapati hasil penelitian bahwa Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebaliknya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Kondisi yang seharusnya antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat memunculkan aspek positif dalam kinerja, untuk itu perhatian terhadap iklim kerja yang mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan tingkah dan perilaku pegawai serta cara-cara mereka dalam bekerja dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Apabila iklim kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang

akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila iklim kerja buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja, Riansah dan Sari (2019, p.56). begitu pula dengan stress, apabila stress dapat dikendalikan dengan baik oleh pekerja, maka stress tidak selalu memiliki dampak yang negatif, namun sebaliknya stress kerja dapat berperan kearah positif dimana hal tersebut sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya stres, maka pegawai merasa tertantang untuk dituntut menyelesaikan masalah kerjanya, Cahyana dan Jati (2017, p.1320).

Pada faktanya setelah dilakukannya observasi atau pengamatan studi awal di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi peneliti mendapati bahwa iklim kerja yang terlihat secara langsung dapat dikatakan cukup kondusif dengan beberapa ruang-ruang kerja yang telah diamati oleh peneliti secara langsung, kemudian hasil observasi melalui wawancara dari salah satu pegawai yang ada di Instansi tersebut yakni Dwi Putrini sebagai Staf Kepegawaian yang mana dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa “ mengenai sistem kerja, maka seluruh pegawai mengikuti instruksi dari atasan, yang mana pada kondisi awal-awal pandemi banyak mengalami perubahan, perubahan-perubahan tersebut terjadi salah satunya karena adanya instruksi dari walikota mengenai kegiatan *Work Form Home* dimasa pandemi, kemudian setelah kegiatan WFH/*Work Form Home* dilakukan dalam beberapa kurun waktu, hal tersebut diubah kembali menjadi sistem kerja dengan pergantian waktu, yakni ada yang mendapat shift siang dan shift sore, hal tersebut dilakukan untuk menekan adanya interaksi langsung antar sesama pegawai. Namun dengan adanya kondisi tersebut membuat para pegawai banyak melakukan tuntutan pekerjaan diluar kondisi seperti biasanya, hal ini sejalan dengan pernyataan

dari Ulandari,dkk, (2014 p.4) yang mengatakan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas keterlibatan intelegensia, kecerdasan spiritual, emosional, dan kecerdasan seperti mengubah kendala menjadi peluang serta ketrampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organiasai atau perusahaan baik diwaktu yang berjalan seperti biasanya maupun diwaktu waktu yang termakan banyak kendala atau perubahan drastis. Dalam hal ini, banyak agenda-agenda yang telah maupun sedang dipersiapkan di Instansi ini tidak berjalan sesuai tujuan, sebaliknya hal yang tidak ada di daftar rencanapun dengan seketika harus dijalankan dan dicari solusinya. Sejalan dengan perubahan-perubahan tersebut iklim kerja yang tercipta pun sedikit banyaknya mengalami perubahan, seperti yang tadinya dapat berinterksi secara langsung dikarenakan adanya sistem kerja yang berubah maka interaksi secara langsung pun berkurang. Komunikasi yang terjalin melalui media tidak selalu memberi faham dan makna yang sama antara apa yang seseorang ucapkan dengan apa yang seseorang pikirkan. Hal ini kerap menimbulkan miskomunikasi yang pada akhirnya berdampak pada iklim kerja.

Sehubungan dengan hal diatas, dalam teori kinerja yang dikemukakan oleh Sudha,dkk (2017 p.1324) stress kerja adalah faktor internal yang mampu mempengaruhi hasil yang menjadi tujuan dalam pekerjaan pegawai. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja, karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang

ada di dalam lingkungannya. Begitu pula dengan iklim kerja, sebagaimana yang diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi yang melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Jadi dalam hal ini menyangkut kinerja, iklim kerja dapat memberikan dampak mengenai bagaimana seseorang itu melakukan kegiatan dalam pekerjaannya dengan lingkungan kerja tersebut. Unsur psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang melalui gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, struktur organisasi (alur koordinasi), Davis (2002 p.21). Kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini, maka dari itu kondisi iklim kerja dan stres kerja amat perlu diperhatikan. Seiring dengan penjabaran yang ada, penulis mendefinisikan iklim kerja dari perspektif psikologi, yaitu persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja (Lussier, 2005 dalam Ulandari, dkk, 2014 hal.3).

Maka pada penelitian ini, iklim kerja yang dimaksudkan adalah iklim kerja yang memiliki arti psikologis atau lebih mencakup kepada perspektif psikologinya saja. Hal ini dapat digambarkan berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, hal ini sendiri tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut, Rahsel (2016 p.110).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu serta hasil observasi atau pengamatan studi awal yang dilakukan langsung di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan stress pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ulandari,dkk (2014, p.2) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja atau iklim tersebut dikatakan baik dan sesuai jika para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat,aman, dan nyaman. Dalam jangka waktu yang lama kesesuaian lingkungan kerja tersebut dapat terlihat, tetapi jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Begitupun dengan stress kerja, stress kerja harus ditangani dengan baik karena pegawai yang cenderung merasa stress dalam bekerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam mencapai tuntutan pekerjaannya, selain itu hal tersebut juga dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas serta dapat berdampak pula pada hasil keseluruhan kerja yang saling berkaitan, Julvia (2016, p.61).

Adapun salah satu hasil penelitian terdahulu yang bertempat sama pada penelitian ini yakni dilakukan oleh Mudlikawati (2019) mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi didapati hasil bahwa (1) terdapat hubungan dan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) terdapat hubungan dan pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta (3) terdapat hubungan dan pengaruh positif antara lingkungan

kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Pada dasarnya penelitian mengenai pengaruh iklim kerja dan stress kerja telah banyak dibahas oleh penelitian terdahulu. Namun dari peneliti terdahulu lebih banyak berfokus pada segi fisiknya. Sedangkan dari perspektif psikologi nya hanya sedikit. Padahal iklim kerja dari segi perspektif psikologi dan stres kerja adalah hal penting yang harus dilihat dan diperhatikan dalam kegiatan bekerja karena hal tersebut akan mempengaruhi tindakan mereka dalam bekerja dan pastinya mempengaruhi kinerja mereka. Berkenaan dengan hal ini dan dengan melihat hasil penelitian sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Iklim Kerja Dan Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang mempengaruhi kinerja pegawai dari segi iklim kerja dan stress pekerjaan khususnya pada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Penelitian ini membahas mengenai masalah yang kerap kali menjadi penghambat kinerja pegawai dalam bekerja yang pada dasarnya bersumber dari beberapa sebab seperti iklim kerja dan stres kerja, untuk itu pada penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi.

Kondisi yang seharusnya antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat memunculkan aspek positif dalam kinerja, untuk itu perhatian terhadap iklim kerja yang mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan tingkah dan perilaku pegawai serta cara-cara mereka dalam bekerja dengan sendirinya akan

berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Apabila iklim kerja baik, maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila iklim kerja buruk, maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Begitu pula dengan stress, apabila stress dapat dikendalikan dengan baik oleh pekerja, maka stress tidak selalu memiliki dampak yang negatif, namun sebaliknya stress kerja dapat berperan kearah positif dimana hal tersebut sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya stres, maka pegawai merasa tertantang untuk dituntut menyelesaikan masalah kerjanya.

Namun pada faktanya, setelah dilakukan observasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi, didapati bahwa adanya kondisi yang tidak seharusnya terjadi yaitu adanya pandemi *Covid 19* yang membuat kondisi kerja mengalami perubahan.

Dari penjabaran identifikasi masalah diatas, Maka penelitian ini terdapat variabel  $X_1$  (Iklim kerja),  $X_2$  (Stress kerja), dan  $Y$  (Kinerja Pegawai). Dimana variabel-variabel tersebut akan diteliti dan kemudian dicari berapa besar pengaruhnya antar variabel tersebut.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti akan memfokuskan batasan masalah sesuai dengan variabel yang ada yakni Iklim kerja ( $X_1$ ), Stress kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Adapun Penjabarannya sebagai berikut :

1. Iklim kerja, iklim kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka indikator yang diambil dari iklim kerja

tersebut sejalan dengan dimensi-dimensi pengukuran iklim kerja yang dikemukakan oleh Rahsel (2016 p.110) yang mencakup 5 bagian yakni : (1) kesesuaian, (2) Tanggung jawab, (3) standar, (4) penghargaan, dan (5) semangat tim.

2. Stress kerja, Rivai (2014 p.724) Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya kesenjangan atau ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan atau pegawai ditempat bekerja. Sejalan dengan hal tersebut indikator yang akan digunakan pada variabel stress kerja ini mencakup 5 bagian yakni : (1) Beban kerja, (2) Wewenang dan Tanggung Jawab, (3) Kondisi fisik atau kesehatan, (4) Ketidaknyamanan, (5) Tekanan kerja.
3. Kinerja, Dalam standar pengukuran kinerja perlu indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang, maka indikator yang akan diteliti pada variabel kinerja sejalan dengan kriteria utama dalam pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Rahmawati,dkk (2014 p.4) yaitu : (1) Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, (2) kualitas pekerjaan yang dihasilkan, (3) Ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta ditambah dengan indikator yang dikemukakan oleh Kaswan (2012, p.187) yaitu (4) Efektifitas biaya, (5) Kebutuhan supervisi, dan (6) Dampak interpersonal.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi ?
2. Apakah stress pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi ?
3. Apakah iklim kerja dan stress pekerjaan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Memperhatikan rumusan-rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan stress kerja terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis ataupun praktis, yakni :

## 1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam masalah iklim kerja, stress pekerjaan, dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

a. Terhadap Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi diharapkan dapat menjadi masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan atau strategi yang berarti bagi instansi sehubungan dengan iklim kerja, stress pekerjaan, dan kinerja pegawainya.

b. Terhadap Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pegawai, serta juga menjadi masukan pegawai agar dapat mengendalikan iklim kerja dan stress kerjanya yang berdampak pada kinerja.

c. Manfaat untuk pembaca :

1) Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek kinerja yang berhubungan dengan iklim kerja dan stress kerja

2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan serupa

d. Terhadap Program Studi Administrasi Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi.

Penelitian ini dapat memberikan referensi terkait dengan mata kuliah perilaku organisasi serta manajemen stress dan konflik

- e. Terhadap Peneliti untuk menambah dan mengembangkan wawasan peneliti, khususnya dalam hal iklim kerja dan stress pekerjaan yang berdampak bagi kinerja, dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **2.1 Kajian Teori dan Hasil penelitian Relevan**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai**

Dalam keputusan lembaga administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 Tanggal 20 September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuam organisasi. Intinya, maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output) sesuai dengan skema strategis (*strategic planning*) dan tujuan suatu organisasi, Sofyan (2013, p.19).

Rahsel (2016, p.109) mendefinisikan kinerja sebagai “*Performance is defined as the record of outcomes produce on a specified job function or activity during a specified time perio*” yang berarti bahwa kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2004:67) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Cahyana dan Jati (2017, p.1318) kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian-uraian pendapat diatas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan penilaian hasil kerja yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja**

Ulandari,dkk (2014, p.5) yang mengatakan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor atau tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor/dimensi individual (atribut individu)
2. Faktor/dimensi psikologis (upaya kerja atau *work effort*)
3. Faktor atau dimensi organisasi (dukungan organisasi)

Dengan pendapat tersebut, dirangkai suatu definisi konseptual variabel penelitian kinerja yakni sebagai hasil–hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diembankan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, yang meliputi atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dimensi atribut-atribut tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut

1. Individu memiliki indikator-indikator ; (1) Kemampuan, (2) Keahlian, (3) Latar belakang
2. Dimensi upaya kerja (*work effort*) memiliki indikator-indikator ; (1) Persepsi, (2) *Attitude*(sikap), (3) *Personality*(kepribadian),(4) Pembelajaran, dan (5) Motivasi
3. Dimensi dukungan organisasi memiliki indikator-indikator ;(1) Sumber daya, (2) penghargaan, dan (3) struktur organisasi.

### 2.1.1.3 Pengukuran Kinerja

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan Rahmawati,dkk (2014, p.4) kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Rahmawati,dkk (2014, p.4) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, seberapa baik pekerjaan itu dilakukan yang ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal yang dilakukan saat bekerja.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Selain pengukuran kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, Kaswan (2012, p.187) mengemukakan 3 kriteria lainnya yakni :

4. Efektifitas Biaya, merupakan seberapa baik sumber daya tersebut dalam mengelola bahan kerja atau dapat meminimalisir pengeluaran atau menekan biaya dalam bekerja.

5. Kebutuhan untuk supervisi, merupakan sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Contohnya : menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja dan mampu bekerja secara independen.
6. Dampak Interpersonal, seberapa jauh atau baik pegawai itu dalam meningkatkan harga diri, itikad baik (*good will*) dan kerja sama antar pegawai dan bawahan, yang meliputi : mengedepankan harga diri dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan itikad baik, mampu meminimalisir konflik dengan rekan kerja, bertanggung jawab, serta dapat membina kerja sama dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis yang dimaksud dengan pengukuran kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas biaya, kebutuhan supervisi dan dampak interpersonal.

## **2.1.2 Iklim Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Iklim Kerja**

Iklim kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka didalam organisasi, Rahsel (2016, p.110) sedangkan Iklim kerja menurut Gannon dan Sumantri (2004, p.135) merupakan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-anggotanya dalam suatu organisasi.

Ulandari,dkk (2014, p.3) menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas- tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian iklim kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Suatu kondisi iklim kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian iklim kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi iklim - iklim kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, Riansah dan Sari (2019, p.57).

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Hasim (2019, p.37) mengemukakan bahwa iklim kerja penting untuk diciptakan karena hal tersebut merupakan persepsi seorang pekerja dalam lingkungan kerja tentang apa yang diberikan oleh tempat kerja yang dijadikan dasar sebagai penentuan tingkah laku pekerja dalam melakukan kegiatan kerjanya, maka terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan eksternal, yakni seperti ketidakpastian ekonomi dan pasar yang berpengaruh terhadap iklim

2. Strategi organisasi, kinerja suatu organisasi akan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), maka faktor-faktor lingkungan adalah penentu dari level energi tersebut
3. Praktik kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian akan mendorong kinerja mereka
4. Pengaturan organisasi, pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja
5. Sejarah organisasi, semakin tua organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya

### **2.1.2.3 Dimensi-Dimensi Pengukuran Iklim Kerja**

Rahsel (2016, p.110) terdapat dimensi dimensi pengukuran iklim kerja sebagai berikut, Yakni :

1. *Conformity* (kesesuaian), yang berarti keselarasan atau kecocokan perihal tempat bekerja, fasilitas kerja, maupun pendapatan yang diperoleh.
2. *Responsibility* (Tanggung Jawab), yang berarti tuntutan yang harus dikerjakan atau dijalankan sesuai dengan perintah dan aturan yang berlaku.
3. *Standards* (Standar), yang berarti pedoman yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan kerja. Seperti standar jam kerja dan standar gaji.
4. *Reward* (Penghargaan), yang berarti pemberian penghargaan atas kinerja yang baik apabila dapat melampaui standar yang telah ditentukan, seperti adanya bonus atau tunjangan.

5. *Clarity* (Kejelasan), yang berarti kejelasan atas peranan seorang pekerja dalam bekerja seperti, kejelasan peran, jabatan dan fungsi jabatan, kejelasan hak dan kewajiban kerja, serta kejelasan dalam hal upah.
6. *Team spirit* (Semangat Tim), yang berarti kerja sama yang dibangun dalam tim untuk pencapaian sebuah tujuan bersama.

#### **2.1.2.4 Dampak Iklim Kerja**

Hasim (2019, p.37) mengemukakan bahwa bagaimana anggota organisasi mempersepsikan iklim kerjanya yang akan membentuk proses adjustment (Pengaturan) antara dirinya dengan organisasi itu sendiri, maka mengenai efek dari iklim kerja akan berpengaruh terhadap apasaja yang terdapat dalam organisasi dan berpengaruh langsung terhadap semua tingkah lakunya dalam melakukan kegiatan kerja. Pengaruhnya pada suatu kondisi organisasi akan berbeda dengan organisasi lainnya. begitu pula terhadap anggota organisasi, dalam situasi organisasi yang sama pengaruhnya akan timbul secara berbeda pada masing-masing anggota, artinya ada yang berpengaruh dan ada pua yang tidak.

Dampak utama yang merupakan efek langsung dari iklim kerja tersebut menurut Hasim (2019, p.37) yaitu ketergugahan motivasi (*motivation arousal*), kesehatan dan retensi pekerjaan (*Employee health and retention*), dan tampilan serta perkembangan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat mensintesisikan bahwa Iklim kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang meliputi kondisi atau keadaan tempat kerja yang meliputi kondisi atau keadaan dimana karyawan itu bertugas dengan indikator keadaan fisik dan non fisik tempat kerja, lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Stres**

Waluyo (2015, p.91) Stress didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Waluyo (2015, p.91) Stres adalah keadaan internal yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik pada tubuh (kondisi penyakit, olahraga, ekstrem, suhu, dan sejenisnya) atau oleh situasi lingkungan dan sosial yang dievaluasi sebagai potensi berbahaya, tidak terkendali, atau melebihi sumber daya kita. mengatasi ”.

Triatna (2015, p.139) menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis

#### **2.1.3.2 Definisi Stres Kerja**

*Stress is the output or possible response to pressure. stress is something that happens to us when something is wrong, sometimes stress attacks us and has negative qualities. stress contains elements such as physical, psychological, and emotional. Williams (1997, p.13).*

Rivai (2014 p.724) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya kesenjangan atau ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan atau pegawai ditempat bekerja.

Nur (2013, p.742) Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan, baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui (1) *stress reaction* dan (2) *demands*.

Cahyana dan Jati (2017, p.1320) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Stress Kerja**

Timbulnya kesenjangan atau ketidakseimbangan fisik dan psikis, secara garis besar pasti mempengaruhi proses berfikir dan kondisi seorang pegawai, hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh adanya indikator yang dapat mempengaruhinya, berikut 5 indikator stress kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2014 p.724) :

1. Beban kerja

Menurut Permendagri (2008), beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dengan memperhitungkan volume kerja dan norma waktu yang ditetapkan.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang merupakan hak yang dimiliki untuk melakukan sesuatu, sedangkan tanggung jawab merupakan keadaan di mana wajib mengganggu segala sesuatu yang menjadi kewajibannya.

3. Kondisi fisik atau kesehatan

Keadaan tubuh yang meliputi aspek fisik seperti daya tahan tubuh, kecepatan, kelincahan, dan lain lain.

#### 4. Ketidaknyamanan

Ketidaknyamanan kerja merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada perilaku kerja karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk yang semakin besar, Sukanti (2019, p.129).

#### 5. Tekanan kerja

Tekanan kerja merupakan keadaan atau kondisi dimana permintaan yang tidak dapat dihindari di lingkungan kerja. tekanan merupakan kekuatan yang netral, artinya tekanan bisa menimbulkan pengaruh yang baik maupun sebaliknya, tergantung kepada kemampuan individu itu sendiri dalam menghadapinya, Williams (2006, p.14)

### **2.1.3.4 Sumber-Sumber Stres kerja**

Waluyo (2015, p.93) mengadakan sebuah penelitian dengan sampel 300 karyawan swasta, dan menemukan bahwa Penyebab stres kerja terdiri atas 4 hal utama, yaitu :

1. Kondisi dan situasi pekerjaan
2. Pekerjaannya
3. *Job Requirement* seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas
4. Hubungan Interpersonal

Kemudian, hal diatas dilanjutkan dengan penyebab stress yang terbagi menjadi dua, yaitu :

1. *Group Stressor*, yang merupakan penyebab stress yang berasal dari situasi maupun keadaan didalam perusahaan, misalnya kurangnya kerja sama antar pegawai, konflik yang terjadi antar individu dalam suatu kelompok, serta kurangnya dukungan sosial dari sesama rekan kerja.
2. *Individual stressor*, yakni penyebab stress yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan dalam peran.

### **2.1.3.5 Dampak Stress Kerja**

Waluyo (2015, p.93) mengkaji beberapa kasus stress pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stress pada individu yakni :

1. Gejala Psikologis, seperti ; kecemasan, sensitif, memendam perasaan, komunikasi yang tidak berjalan efektif, kebosanan, keletihan mental, serta menurunnya rasa percaya diri
2. Gejala Fisiologis, seperti ; gangguan tidur, sakit kepala, kelelahan, meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, serta gangguan pencernaan
3. Gejala Perilaku, seperti ; mengindari pekerjaan, menunda pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta perilaku sabotase dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, dari pendapat para ahli dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis dengan indikator beban kerja, tanggung jawab, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja.

#### **2.1.4 Hubungan Antar Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat variabel  $X_1$  (Iklim kerja),  $X_2$  (Stress kerja), dan  $Y$  (Kinerja Pegawai). Hubungan antara  $X_1$  (Iklim kerja) dengan  $Y$  (Kinerja Pegawai) berdasarkan penelitian dari Rahsel (2016, p.116) yang mengemukakan bahwa hasil perhitungan iklim kerja memberikan pengaruh yang positif dan cukup signifikan terhadap kinerja. Nilai pengaruh yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara iklim kerja terhadap kinerja. Artinya semakin kondusifnya iklim kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja, sebaliknya semakin tidak kondusifnya iklim kerja maka semakin rendah tingkat kinerja, iklim kerja mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk persepsi pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Selanjutnya, hubungan antara  $X_2$  (Stress kerja), dengan  $Y$  (Kinerja Pegawai) berdasarkan hasil penelitian dari Nur (2013 p.738) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian, dijelaskan pula dalam hasil penelitian dari Julvia (2016, p.70) yang mengemukakan bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, yang artinya juga apabila stres kerja itu dapat dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya iklim kerja dan stress kerja memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini pun sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ulandari,dkk (2014, p.3) iklim kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung

maupun tidak langsung manusia didalamnya khususnya dalam kinerja mereka. selanjutnya menurut Cahyana dan Jati (2017, p.1324) Kinerja pegawai pada garis besarnya dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu dalam teori kinerja adalah stres kerja, Stres kerja dapat membantu namun juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja.

### **2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Rahsel (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung” tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa tinggi kondusifitas iklim kerja dan kinerja pegawai serta seberapa besar pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey dan explanatory survey. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD yang berjumlah 225 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 70 orang dan untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear. hasil perhitungan korelasi antara variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai yang menghasilkan koefisien korelasi  $r = 0,473$  apabila dikonsultasikan dengan batasbatas nilai  $r$  maka termasuk dalam kategori sedang atau cukup kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} = 2,076 > t_{tabel} 1,999$  dengan taraf signifikan 0,95% dapat disimpulkan bahwa iklim kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja, dengan demikian berarti

hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat pengaruh positif antara Iklim Kerja (Variabel X) Terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y)“, dapat diterima kebenarannya.

2. Cahyana dan Jati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur tahun 2016. Jumlah sampel yang diambil 70 pegawai yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *single random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode *survey*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Nur (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri

Sipil Universitas Khairun Ternate. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik deskriptif verifikatif. Sampel penelitian ini adalah 105 Pegawai Negeri Sipil. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis Jalur (*Path Analysis*) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.80 (*Linier Structural Relationship*). Hasil penelitian: (1) Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate; (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk lebih khusus melihat hasil pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai, yakni pengaruh negatif Stres kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun ditunjukkan oleh koefisien jalur  $p_{YX1}$  sebesar -0,543. Hasil perhitungan diperoleh thitung sebesar -6,69. Hasil uji empiris menyatakan penolakan terhadap  $H_0$  atau dengan kata lain menerima  $H_1$ . Keputusan ini diambil karena diperoleh thitung = -6,69 > ttabel = 1,98. Hasil pengujian hipotesis parsial untuk variabel  $X_2$  bahwa dapat dinyatakan terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Khairun Ternate.

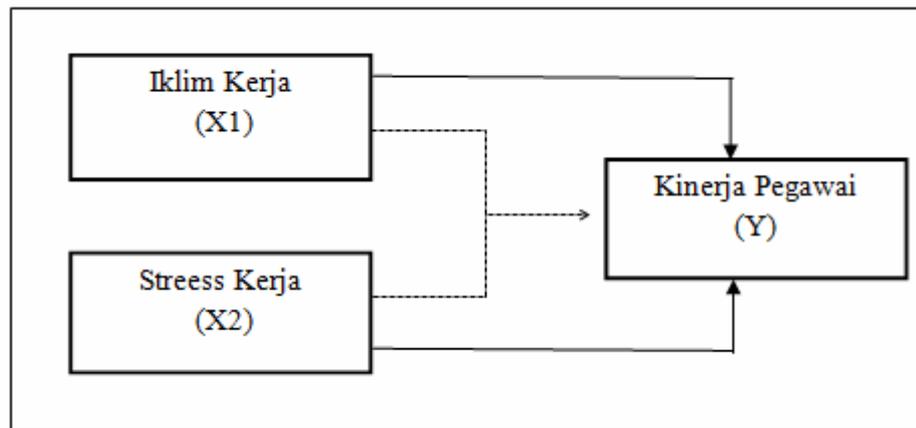
## 2.2 Kerangka Berfikir

Iklm kerja merupakan suatu kondisi lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang secara relatif dirasakan yang kemudian memunculkan persepsi dalam diri pegawai itu sendiri mengenai kualitas lingkungan internal yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Stess kerja merupakan suatu kondisi dimana adanya ketidakseimbangan fisik dan phisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja, stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara iklim kerja, kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai bagi suatu instansi merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan prestasi didalam instansi yang dicerminkan dengan semakin meningkatnya kemampuan efisiensi dan efektifitas di dalam instansi guna mencapai apa yang menjadi wewenang atau tugas dan tujuannya dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat diduga bahwa iklim kerja dan stres kerja sama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat penulis dapat gambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Berfikir



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dalam penelitian ini, dan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel  $X_1$  (Iklim Kerja),  $X_2$  (Stress Kerja) dan  $Y$  (Kinerja Pegawai), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- $H_a$  (diterima):
  1. Terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
  2. Terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
  3. Terdapat pengaruh Iklim Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- $H_o$  (ditolak)
  1. Tidak terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
  2. Tidak terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

3. Tidak terdapat pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan diselenggarakan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl.Purboyo Kolopaking, Simpang IV Sipin, Kec.Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36361. Penelitian diawali dengan melakukan pra survey untuk mengetahui informasi data yang ada dengan meminta data jumlah pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Povinsi Jambi.

Tabel 3. 1 Proses Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan					
	Nov	Jan	Feb	Mar	Jun	Jul
<b>1. Persiapan Penelitian</b>						
a. Menyusun proposal penelitian (sesuai dengan pedoman)						
b. Seminar Proposal						
c. Revisi Proposal						
d. Penyusunan Instrumen						
e. Perijinan						
f. Pelaksanaan uji coba						
e. Perijinan						
g. Menganalisis hasil uji coba dan merivisi angket						
<b>2. Pelaksanaan Penelitian</b>						
a. Pelaksanaan penelitian						
b. Analisis hasil penelitian						
<b>3. Pelaksanaan ujian skripsi dan revisi</b>						

### 3.2 Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa adanya upaya untuk mempengaruhi variabel-variabel tersebut, Sukmadinata (2013, P. 56). Analisis ini digunakan dalam menguji

besarnya pengaruh yang ditunjukkan pada koefisien antara variabel Iklim Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Penelitian ini mengkaji fakta-fakta yang terjadi, serta semua data dan informasi diwujudkan dalam bentuk angka, dengan analisis secara statistik. Informasi yang menyangkut variable dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang akan ditransfer dalam bentuk angka-angka yang kemudian dianalisis.

Penelitian kuantitatif, menurut Given (2008, p.713) merupakan Pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif” Kemudian hal serupa diperkuat oleh Cresswell (2013, p.5) yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori dengan cara meneliti hubungan antar variable. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Kerlingger (2004, p. 483) mengungkapkan “Bahwa desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur (model/paradigma) penyelidikan yang disusun sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian” Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, yakni penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta yang ada dari suatu populasi yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan suatu kondisi sebagaimana adanya.

Kemudian penelitian ini juga menggunakan desain penelitian survey. Dimana proses penelitian survey dilakukan dengan menyebarkan angket kepada

responden yang telah ditentukan. Tujuan Penggunaan metode survei dalam penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti dengan mengajukan pertanyaan yang sama kepada sampel dari populasi yang dipilih.

Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai Iklim Kerja, Stress Pekerjaan dan Kinerja Pegawai di Kantor Pepustakaan dan Arsip Daerah Povinsi Jambi, serta pengaruhnya baik langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Iklim Kerjaberfungsi sebagai variabel bebas (*independentvariable*) yang selanjutnya diberi notasi  $X_1$ .
2. Stress Pekerjaanberfungsi sebagai variabel bebas (*independentvariable*) yang selanjutnya diberi notasi  $X_2$ .
3. Kinerja Pegawai berfungsi sebagai variabel terikat (*dependentvariable*) yang selanjutnya diberi notasi Y

Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan dianalisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan. Kesimpulan yang dibuat akan berlaku bagi seluruh populasi yang menjadi objek penelitian.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah

penelitian atau yang dapat didefinisikan juga sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti Martono (2016, p.76).

Berdasarkan dengan temuan permasalahan dalam penelitian ini, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 91 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Martono (2016, p.76) Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu sesuai dengan apa yang akan diteliti.

Berdasarkan dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 91 orang, maka sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 91 orang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Berdasarkan dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 91 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik "Nonprobability Sampling (sampel tidak berpeluang) dengan salah satu tekniknya yaitu *Census Sampling* (sampel sensus, sampel jenuh) dimana teknik ini merupakan penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel Martono (2016, p.80).

Berdasarkan data di atas maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yang berjumlah 91 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Noor (2011, p.138) Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah

penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik seperti wawancara (interview), angket (questionnaire), pengamatan (observation), studi dokumentasi, dan Focus Group Discussion (FGD). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **3.5.1 Observasi**

Bungin (2012, p.190) observasi terbagi menjadi dua tipe, yakni observasi tidak langsung dan observasi partisipan. Observasi tidak langsung adalah observasi yang dilakukan seorang peneliti yang tidak terjun langsung pada kegiatan yang akan diteliti. Sedangkan observasi partisipan adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung dengan melibatkan diri kedalam kegiatan yang akan yang diteliti.

Maka dalam kegiatan ini, peneliti melakukan observasi dengan turun langsung kelapangan guna memperoleh informasi data pegawai untuk mengetahui seberapa luas populasi yang akan dijadikan sample dalam penelitian ini, seperti berapa banyak jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi serta untuk mengamati bagaimana kondisi iklim kerja dan stress pekerjaannya terhadap kinerja pegawai tersebut.

### **3.5.2 Angket/Kuesioner**

Sugiyono (2015, p.199) mengemukakan bahwa “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan serta memperoleh informasi dari responden mengenai pengaruh iklim kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis

angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada satu pilihan jawaban yang dianggap benar dan jujur dalam menjawabnya.

Indikator setiap variabel akan dikembangkan dan disusun menjadi butir pernyataan angket, masing-masing variabel diambil serta dikembangkan sendiri dari sumber teori yang ada seperti : teori indikator Iklim Kerja yang bersumber dari Rahsel (2016, p.110), teori indikator Stress Kerjayang bersumber dari Rivai (2014, p.724), teori indikator Kinerja Pegawai yang bersumber dari Rahmawati,dkk (2014, p.4) dan Kaswan (2012, p.187).

Selanjutnya peneliti menyusun angket/kuesioner sebagai instrumen utama dengan menjadikan varibel utama dalam indikator-indikator sebagai acuan dalam penelitian ini guna menggali data yang diperlukan. Adapun instrument (angket) yang digunakan dalam penelitian ini tersusun sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Rincian variabel, indikator, deskriptor dan no item Iklim Kerja (X1)**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskriptor</b>	<b>No Item</b>
Iklim Kerja (X1)  Idikator iklim kerja oleh Rahsel (2016, p.110)	1. Kesesuaian  Deskriptor dari ke 6Indikator dikembangkan sendiri ( <i>Self development</i> )	1. Penempatan kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki  2. Fasilitas yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tersedia dengan baik  3. Pendapatan gaji atau honor serta bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani	1,2,3

	2. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya berkomitmen untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Saya menggunkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya</li> <li>3. Saya memanfaatkan waktu senggang untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terburu-buru</li> <li>4. Saya mengerjakan pekerjaan diakhir waktu</li> </ol>	4*,5,6*,7
	3. Standar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa aman atas jaminan kesehatan dan hari tua yang diberikan</li> <li>2. Jam kerja yang saya jalankan sesuai standar</li> <li>3. Fasilitas kerja yang ada telah memenuhi standar</li> <li>4. Gaji atau honor yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani</li> </ol>	8,9,10,11
	4. Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi</li> <li>2. Saya diberi bonus atas pekerjaan yang saya lakukan</li> </ol>	12,13
	5. Kejelasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jabatan dan fungsi kerja saya sesuai</li> <li>2. Penerimaan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman saya</li> </ol>	14,15,16,17

		3. Saya memahami batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan yang dijalani 4. Pendapatan gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang ada	
	6. Semangat Tim	1. Saya dan rekan kerja saling membantu 2. Terdapat komunikasi dan hubungan yang terjalin baik diantara rekan kerja 3. Terdapat persaingan yang tidak baik antar pegawai 4. Membina kerjasama dengan baik dengan sesama rekan	18,19,20*,21*

\*Point yang di hapus dalam hasil uji coba angket

Tabel 3. 3 Rincian variabel, indikator, deskriptor dan no item Stress Kerja (X2)

Variabel Penelitian	Indikator	Deskriptor	No Item
Stress Kerja (X2)  Indikator Stres kerja oleh Rivai (2014, p.724)	1. Beban kerja  Deskriptor dari Indikator beban kerja dikembangkan sendiri ( <i>self development</i> )	1. Banyaknya tuntutan tugas yang harus saya kerjakan 2. Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan 3. Tuntutan peran memberikan tekanan dalam totalitas kerja	1*,2,3,4,5

		<p>4. Tuntutan yang dijalankan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan</p> <p>5. Saya tidak mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua pekerjaan.</p>	
	<p>2. Wewenang dan Tanggung Jawab</p> <p>Deskriptor dari Indikator wewenang dan tanggung jawab dikembangkan sendiri (<i>self development</i>)</p>	<p>1. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dan tujuan yang ada</p> <p>2. Selalu melakukan yang terbaik dalam bekerja</p> <p>3. Selalu berusaha mendisiplinkan diri</p> <p>4. Saya berpikir sebelum bertindak</p> <p>5. Memberi dan menerima saran kerja yang baik terhadap sesama rekan kerja</p> <p>6. Saya mengambil tindakan</p>	6,7,8,9*,10,11

		perbaikan jika ada kesalahan saat bekerja	
	<p>3. Kondisi Fisik dan Psikis</p> <p>Deskriptor dari Indikator kondisi fisik dan psikis dikembangkan sendiri (<i>self development</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa kelelahan saat bekerja</li> <li>2. Saya tidak masuk kerja karena sakit</li> <li>3. Saya khawatir akan tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat terpenuhi</li> <li>4. Saya merasa bosan dan jenuh di tempat kerja</li> <li>5. Saya merasa tidak puas dengan hasil kerja</li> <li>6. Saya merasa tidak nyaman ditempat kerja</li> </ol>	12,13*,14,15,16*,17
	<p>4. Ketidaknyamanan</p> <p>Deskriptor dari Indikator ketidaknyamanan dikembangkan dari Negara dan Dwi (2017, p.3936)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa tidak nyaman saat bekerja dengan pegawai lain</li> <li>2. Saya merasa ragu tentang masa depan pekerjaan</li> </ol>	18,19,20,21*,22,23

		<p>3. Saya yakin dapat mempertahankan pekerjaan</p> <p>4. Saya khawatir kehilangan pekerjaan</p> <p>5. Status kepegawaian saya tidak jelas</p> <p>6. Merasa bosan dan jenuh di tempat kerja</p>	
	<p>5. Tekanan Kerja</p> <p>Deskriptor dari Indikator Tekanan kerja diadopsi dari skripsi Kurnianti (2018, p.44-45)</p>	<p>1. Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang saling bertentangan dari para atasan yang berbeda</p> <p>2. Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda.</p> <p>3. Atasan dan rekan kerja saya mempunyai ide yang tidak sama</p>	24,25,26,27,28,29*,30*

		<p>tentang bagaimana seharusnya saya menyelesaikan pekerjaan</p> <p>4. Saya tidak mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya.</p> <p>5. Saya kesulitan mendapatkan perlengkapan yang dibutuhkan dalam pekerjaan</p> <p>6. Saya mempunyai peralatan yang kurang memadai untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>7. Saya tidak mempunyai dukungan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.</p>	
--	--	--	--

*\*Point yang di hapus dalam hasil uji coba angket*

**Tabel 3. 4 Rincian variabel, indikator, deskriptor dan no item Kinerja pegawai (Y)**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskriptor</b>	<b>No Item</b>
----------------------------	------------------	-------------------	----------------

<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Indikator Kinerja Pegawai oleh Rahmawati,dkk (2014, p.4) dan Kaswan (2012, p.187) .</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>Ke 6 Deskriptor diadopsi dari skirpsi (Barasa.R, 2018)</p>	<p>1. Saya melakukan pekerjaan dengan baik</p> <p>2. Saya memiliki tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>3. Saya memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja</p> <p>4. Saya memperhatikan keakuratan dalam bekerja</p>	<p>1*,2*,3,4</p>
	<p>2. Kuantitas</p>	<p>1. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini</p> <p>2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target</p> <p>3. Saya dapat menekan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi</p>	<p>5,6,7*</p>
	<p>3. Ketepatan waktu</p>	<p>1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai</p>	<p>8,9*</p>

		<p>dengan waktu yang telah ditetapkan</p> <p>2. Saya dapat menyesuaikan dan memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani</p>	
	4. Efisiensi Biaya	<p>1. Tempat bekerja menyediakan anggaran yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi</p> <p>2. Saya dapat menekan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi</p>	10,11*
	5. Kebutuhan supervisi	<p>1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan instruksi atasan</p> <p>2. Saya dapat mengembangkan inisiatif dengan baik dalam pemecahan masalah ditempat kerja</p>	12,13,14*,15*,16

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Saya mengedepankan prinsip kehati-hatian dengan baik saat bekerja</li> <li>4. Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja yang baik</li> <li>5. Saya bekerja secara independen tanpa adanya intervensi dari pihak manapun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.</li> </ol>	
	6. Dampak Interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan</li> <li>2. Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab</li> <li>3. Dalam melakukan pekerjaan saya usahakan untuk bertindak disiplin</li> <li>4. Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi</li> </ol>	17,18,19*,20*,21,22,23

		<p>5. Loyalitas atasan terhadap karyawan menyenangkan dan baik</p> <p>6. Atasan memberi nasihat dan simpatik atas persoalan pribadi</p> <p>7. Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua.</p>	
--	--	--	--

*\*Point yang di hapus dalam hasil uji coba angket*

Setelah menentukan instrumen angket, selanjutnya peneliti menentukan skala pengukuran dari angket tersebut. Untuk menentukan skala pengukuran atau skor dari angket ini, peneliti menggunakan skala *Likert*, dimana menurut Sugiyono (2015, p.93) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai subjek atau fenomena tertentu.

Kemudian, jawaban setiap item instrument menggunakan skala *Likert* yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Teknik ini sangat praktis karena responden hanya memilih derajat kesetujuan dengan alternatif jawaban sebagai berikut :Sangat Setuju(SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap butir pernyataan pada instrument memiliki bobot skor menggunakan skala *Likert* sebagai berikut :

**Tabel 3. 5 Skor Alternatif Jawaban Pernyataan Penelitian**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Pernyataan</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Validasi Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Uji Validitas

Neuman (2013, p.238) menyatakan bahwa uji validitas (*measurement Validity*) merupakan seberapa baik “kesesuaian” indikator empiris dengan definisi konseptual dari konstruk yang seharusnya diukur oleh indikator tersebut, kemudian Sugiyono (2014, p.57) berpendapat bahwa, agar hasil penelitian valid dan reliabel, butir-butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validitas. Adapun untuk mengukur validitas item atau butir pertanyaan diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS*.

Uji validitas instrument (angket) bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan yang disusun itu valid atau layak digunakan sebagai alat untuk mengukur apa yang akan diukur mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kemudian instrumen (angket) yang telah diukur kevalidannya akan disebarkan kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi.

Untuk pengujian validitas pada angket iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan pengujian validitas konstruk (*Construct Validity*). Proses tahapannya yaitu meminta pernyataan dari ahli, selanjutnya pengujian validitas butir angket secara empiris (uji coba lapangan) yang dilakukan kepada 30 orang responden uji coba diluar sampel penelitian, yang mana sample uji coba ini

memiliki karakteristik yang sama pada sampel penelitian yang akan dilakukan, dan setelah itu dilakukan analisis *Product Moment Pearson Correlation*.

Untuk melihat valid atau tidaknya suatu angket, maka perhitungan dari nilai *corrected item-total correlation* yang telah diperoleh  $r_{hitung}$  akan dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  nilai *product moment* pada taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0,361 (30 responden). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka angket akan dikatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka angket tersebut akan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis *Product Momoent Pearrison Correlation* menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions 21.0 for windows* dan *Microsoft Office Excel*.

### 1. Instrumen Iklim Kerja

Instrumen iklim kerja disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan terlebih dahulu dan menghasilkan 21 item pernyataan. Adapun nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{hitung}$ ) sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Iklim Kerja

NoItem	Nilai <i>CorrectedItem Total Correlation</i> (r-hitung)	Nilai r-tabel (30 Responden) 5%	Validitas	Keterangan
1	0.670	0.361	Valid	Dipakai
2	0.810	0.361	Valid	Dipakai
3	0.601	0.361	Valid	Dipakai
4	0.312	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
5	0.666	0.361	Valid	Dipakai
6	0.323	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
7	0.561	0.361	Valid	Dipakai
8	0.890	0.361	Valid	Dipakai
9	0.358	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
10	0.823	0.361	Valid	Dipakai
11	0.763	0.361	Valid	Dipakai
12	0.684	0.361	Valid	Dipakai
13	0.755	0.361	Valid	Dipakai
14	0.762	0.361	Valid	Dipakai
15	0.704	0.361	Valid	Dipakai

16	0.667	0.361	Valid	Dipakai
17	0.881	0.361	Valid	Dipakai
18	0.796	0.361	Valid	Dipakai
19	0.775	0.361	Valid	Dipakai
20	0.204	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
21	0.304	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, diketahui hasil uji coba pada instrumen Iklim Kerja (X1) terdapat 16 item yang valid dan 5 item yang tidak valid. Jadi item yangdigunakandalampenelitiantersebutberjumlah 16butirpernyataan.

## 2. Instrumen Stres Kerja

Instrumen stres kerja disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan terlebih dahulu dan menghasilkan 30 item pernyataan. Adapun nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{hitung}$ ) sebagai berikut :

Tabel 3. 7Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No Item	NilaiCorrectedItem Total Corelation (r-hitung)	Nilair-tabel(30 Responden)5%	Validitas	Keterangan
1	0.343	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
2	0.369	0.361	Valid	Dipakai
3	0.378	0.361	Valid	Dipakai
4	0.569	0.361	Valid	Dipakai
5	0.430	0.361	Valid	Dipakai
6	0.495	0.361	Valid	Dipakai
7	0.512	0.361	Valid	Dipakai
8	0.371	0.361	Valid	Dipakai
9	0.082	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
10	0.414	0.361	Valid	Dipakai
11	0.386	0.361	Valid	Dipakai
12	0.551	0.361	Valid	Dipakai
13	0.317	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
14	0.491	0.361	Valid	Dipakai
15	0.521	0.361	Valid	Dipakai
16	0.288	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai

17	0.482	0.361	Valid	Dipakai
18	0.417	0.361	Valid	Dipakai
19	0.384	0.361	Valid	Dipakai
20	0.533	0.361	Valid	Dipakai
21	0.314	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
22	0.620	0.361	Valid	Dipakai
23	0.733	0.361	Valid	Dipakai
24	0.784	0.361	Valid	Dipakai
25	0.762	0.361	Valid	Dipakai
26	0.453	0.361	Valid	Dipakai
27	0.845	0.361	Valid	Dipakai
28	0.395	0.361	Valid	Dipakai
29	0.085	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
30	0.085	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, diketahui hasil uji coba pada instrumen stres kerja (X2) terdapat 23 item yang valid dan 7 item yang tidak valid. Jadi item yangdigunakan dalam penelitian tersebut berjumlah 23 butir pernyataan.

### 3. Instrumen Kinerja Pegawai

Instrumen kinerja pegawai disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dikembangkan terlebih dahulu dan menghasilkan 23 item pernyataan. Adapun nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{hitung}$ ) sebagai berikut :

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

NoI tem	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	Nilai r-tabel (30 Responden) 5%	Validitas	Keterangan
1	0.207	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
2	0.223	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
3	0.433	0.361	Valid	Dipakai
4	0.466	0.361	Valid	Dipakai
5	0.522	0.361	Valid	Dipakai
6	0.475	0.361	Valid	Dipakai
7	0.315	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai

8	0.362	0.361	Valid	Dipakai
9	0.325	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
10	0.363	0.361	Valid	Dipakai
11	0.298	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
12	0.415	0.361	Valid	Dipakai
13	0.427	0.361	Valid	Dipakai
14	0.261	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
15	0.331	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
16	0.486	0.361	Valid	Dipakai
17	0.436	0.361	Valid	Dipakai
18	0.415	0.361	Valid	Dipakai
19	0.264	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
20	0.278	0.361	Tidak Valid	Tidak Dipakai
21	0.535	0.361	Valid	Dipakai
22	0.550	0.361	Valid	Dipakai
23	0.381	0.361	Valid	Dipakai

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, diketahui hasil uji coba pada instrumen stres kerja (X2) terdapat 14item yang valid dan 9item yang tidak valid. Jadi item yangdigunakan dalampenelitianantersebutberjumlah 14butirpernyataan.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Neuman (2013, p.234) mengemukakan bahwa uji reliabilitas (*measurement reliability*) adalah kemampuan diandalkan atau konsistensi dari ukuran suatu variabel”. Kemudian Siregar (2015 p.87) menjelaskan bahwa tujuan uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas instrument penelitian ini akan diinterpretasikan dengan menggunakan pedoman dari Arikunto (2013, p.319) yakni sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Pedoman Interpretasi (r)

No.	Tingkat keandalan	Keterangan
1.	0,800 – 1, 000	Sangat Tinggi

2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,599	Cukup
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Maka dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari atau sama dengan 0,600 maka instrumen dikatakan reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja (X1)

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	21

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Dari instrumen iklim kerjadapat dilihat bahwa instrumen ini memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,923 ini berarti menunjukkan bahwa instrumen ini termasuk pada rentang nilai *Alpha Cronbach's* 0,800 sampai dengan 1,000 yang berarti sangat reliabel.

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja (X1)

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	30

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Dari instrumen stres kerjadapat dilihat bahwa instrumen ini memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,933 ini berarti menunjukkan bahwa

instrumen ini termasuk pada rentang nilai *Alpha Cronbach's* 0,800 sampai dengan 1,000 yang berarti sangat reliabel.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja (X1)

**Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	23

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Dari instrumen kinerja pegawaidapat dilihat bahwa instrumen ini memiliki nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,864 ini berarti menunjukkan bahwa instrumen ini termasuk pada rentang nilai *Alpha Cronbach's* 0,800 sampai dengan 1,000 yang berarti sangat reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017, p.207) Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif, dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametris dan statistik nonparametris. Di dalam penelitian ini alat teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis statistik deskriptif.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian adalah deskripsi hasil pengumpulan data dari masing-masing variabel yang telah diteliti. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 24 Mei – 19 Juni 2021. Penelitian tersebut dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi, dengan mengambil subjek penelitian khususnya pada pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi dengan menggunakan teknik *total sampling* sesuai jumlah sampel yaitu 91 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Iklim Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dengan satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Masing-masing dari variabel tersebut diukur dengan menggunakan angket/kuisisioner, variabel iklim kerja diukur dengan 16 item pernyataan, stres kerja 23 item pernyataan, dan kinerja pegawai diukur dengan 14 item pernyataan. Sebelum angket penelitian disebarkan peneliti telah melakukan uji coba angket diluar sample penelitian ditempat/instansi yang berbeda dengan memiliki karakteristik yang sama untuk mengetahui layak atau tidaknya angket tersebut dijadikan sebagai instrument penelitian.

Berikut ini akan disajikan data dari responden penelitian, yakni sebagai berikut :

**Tabel 4. 1 Data Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	48	52,74 %
Perempuan	43	47,25 %

Dari table 4.1 diatas menunjukkan profil responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak (52,74%), dan perempuan sebanyak (47,25%).

**Tabel 4. 2 Data Responden Penelitian Berdasarkan Status**

<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
PNS	83	91,20 %
Honorer	8	8,79 %

Dari table 4.2 diatas menunjukkan profil responden berstatus PNS sebanyak (91,20%), dan responden yang berstatus Honorer sebanyak (8,79%).

**Tabel 4. 3 Data Responden Penelitian Berdasarkan Golongan**

<b>Golongan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
I	0	0 %
II	10	1,09 %
III	63	69,23 %
IV	18	19,78 %

Dari table 4.3 diatas menunjukkan profil responden berdasarkan golongan I sebanyak (91,20%), golongan II (1,09 %), Golongan III (69,23 %) dan Golongan IV sebanyak (19,78 %).

#### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel

Deskripsi data variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan masing-masing variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian. Deskripsi data variabel ini didapatkan dari 91 responden yang mengisi angket penelitian dengan taraf kesalahan 5%. Hasil analisis data statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 4 Data Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Kerja.X1	91	34	63	46,97	8,137
Stres Kerja.X2	91	43	92	53,65	11,999
Kinerja Pegawai.Y	91	37	56	43,67	4,405
Valid N (listwise)	91				

*(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)*

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa hasil dari deskriptif statistik data variabel Iklim Kerja memiliki nilai mean (46,97) dengan standar deviasi (8,137). Variabel Stres Kerja memiliki nilai mean (53,65) dengan standar deviasi (11,999). Sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai mean (43,67) dengan standar deviasi (4,405).

#### 4.1.2 Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Iklim Kerja

Untuk melihat kecenderungan dari variabel iklim kerja, maka didapatkan dengan mencari terlebih dahulu nilai tertinggi dan terendah pada variabel. Variabel iklim kerja memiliki 16 item pernyataan dengan 4 kategori pilihan, maka dapat diketahui sebagai berikut :

- 1) Nilai Tertinggi  $16 \times 4 = 64$
- 2) Nilai Terendah  $16 \times 1 = 16$
- 3) Jumlah Kategori = 4 (sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi)

$$4) \text{ Jarak Interval} = (64-16) : 4 = 12$$

Dengan demikian dapat digambarkan dengan tabel kecenderungan 4 (empat) kategori adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Kategori Iklim Kerja**

<b>Interval</b>	<b>Kategori/Kriteria</b>
13 – 25	Sangat Rendah
26–38	Rendah
39 –51	Tinggi
52 – 64	Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan kategori tersebut, dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kecenderungan variabel seperti dibawah ini:

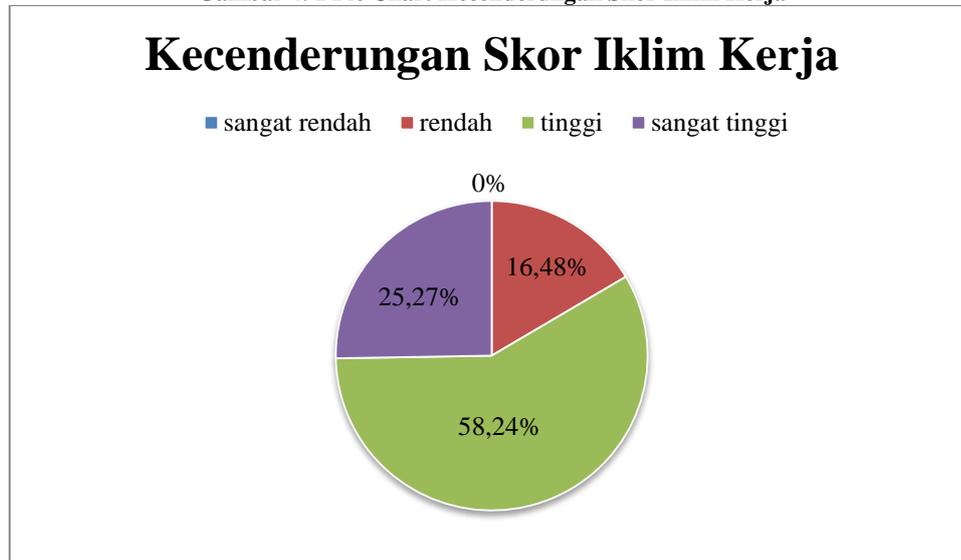
**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Iklim Kerja**

<b>Interval</b>	<b>Kategori/Kriteria</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
13 – 25	Sangat Rendah	0	0%
26 - 38	Rendah	15	16,48%
39 - 51	Tinggi	53	58,24%
52-64	Sangat Tinggi	23	25,27%
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan frekuensi iklim kerja pada interval 13-25 terdapat 0 responden dengan persentase 0%, pada interval 26-38 terdapat 15responden dengan persentase 16,48%, pada interval 39-51 terdapat 53responden dengan persentase 58,24%, selanjutnya pada interval 52-64 terdapat 23responden dengan persentase 25,27%.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat diagram sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Pie Chart Kecenderungan Skor Iklim Kerja



Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 91 orang Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi terdapat sebanyak 15 Pegawai atau 16,48% pegawai dengan kecenderungan skor iklim kerja termasuk ke dalam kategori rendah, diikuti 53 pegawai atau 58,24% pegawai dengan kecenderungan skor iklim kerja termasuk ke dalam kategori tinggi, selanjutnya sebanyak 23 orang pegawai atau sebesar 25,27% pegawai dengan kecenderungan skor iklim kerja termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

#### 4.1.3 Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Stres Kerja

Untuk melihat kecenderungan dari variabel stres kerja, maka didapatkan dengan mencari terlebih dahulu nilai tertinggi dan terendah pada variabel. Variabel iklim kerja memiliki 23 item pernyataan dengan 4 kategori pilihan, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1) Nilai Tertinggi  $23 \times 4 = 92$

2) Nilai Terendah  $23 \times 1 = 23$

3) Jumlah Kategori = 4 (sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi)

4) Jarak Interval =  $(92-23) : 4 = 17,25$

Dengan demikian dapat digambarkan dengan tabel kecenderungan 4 (empat) kategori adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Kategori Stres Kerja**

<b>Interval</b>	<b>Kategori/Kriteria</b>
22,89 – 40,14	Sangat Rendah
40,15 – 57,4	Rendah
57,5– 74,74	Tinggi
74,75 – 92	Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan kategori tersebut, dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kecenderungan variabel seperti dibawah ini:

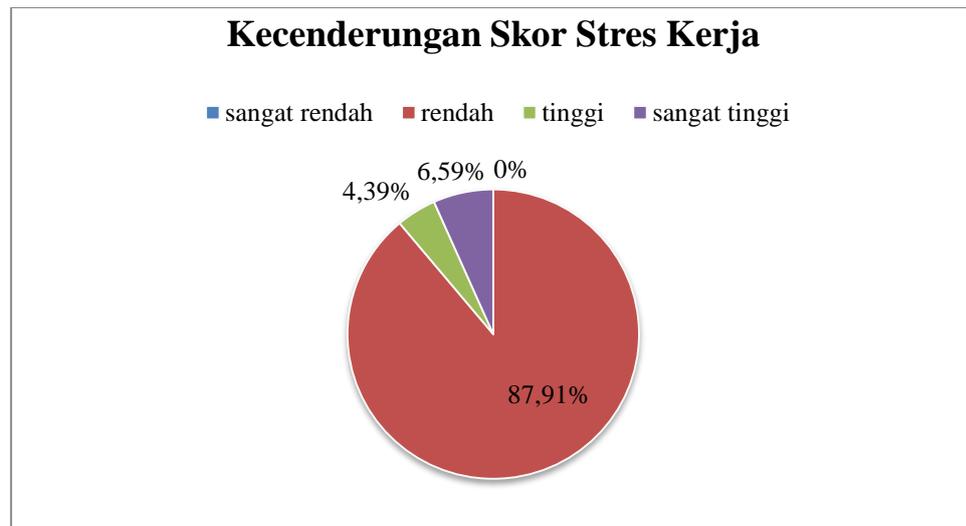
**Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Stres Kerja**

<b>Interval</b>	<b>Kategori/Kriteria</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
22,89 – 40,14	Sangat Rendah	0	0%
40,15 – 57,4	Rendah	80	87,91%
57,5 – 74,74	Tinggi	4	4,39%
74,75 – 92	Sangat Tinggi	6	6,59%
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan frekuensi stres kerja pada interval 22,89 – 40,14 terdapat 0 responden dengan persentase 0%, pada interval 40,15 – 57,4 terdapat 80 responden dengan persentase 87,91%, pada interval 57,5–74,74 terdapat 4 responden dengan persentase 4,39%, selanjutnya pada interval 74,75 – 92 terdapat 6 responden dengan persentase 6,59%.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat diagram sebagai berikut :

Gambar 4. 2 Pie Chart Kecenderungan Skor Stres Kerja



Berdasarkan Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 91 orang Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi terdapat sebanyak 80 Pegawai atau 87,91% pegawai dengan kecenderungan skor stres kerja termasuk ke dalam kategori rendah, diikuti 4 pegawai atau 4,39% pegawai dengan kecenderungan skor stres kerjatermasuk ke dalam kategori tinggi, selanjutnya sebanyak 6 orang pegawai atau sebesar 6,59% pegawai dengan kecenderungan skor stres kerjatermasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

#### 4.1.4 Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Untuk melihat kecenderungan dari variabel kinerja pegawai, maka didapatkan dengan mencari terlebih dahulu nilai tertinggi dan terendah pada variabel. Variabel iklim kerja memiliki 23 item pernyataan dengan 4 kategori pilihan, maka dapat diketahui sebagai berikut :

- 1) Nilai Tertinggi  $14 \times 4 = 56$
- 2) Nilai Terendah  $14 \times 1 = 14$
- 3) Jumlah Kategori = 4 (sangat rendah, rendah, tinggi, sangat tinggi)

$$4) \text{ Jarak Interval} = (56-14) : 4 = 10,5$$

Dengan demikian dapat digambarkan dengan tabel kecenderungan 4 (empat) kategori adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Kategori Kinerja Pegawai**

<b>Interval</b>	<b>Kategori/Kriteria</b>
13,8 – 24,3	Sangat Rendah
24,4 – 34,8	Rendah
34,9 – 45,4	Tinggi
45,5 – 56	Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan kategori tersebut, dapat dibuatkan tabel distribusi frekuensi kecenderungan variabel seperti dibawah ini:

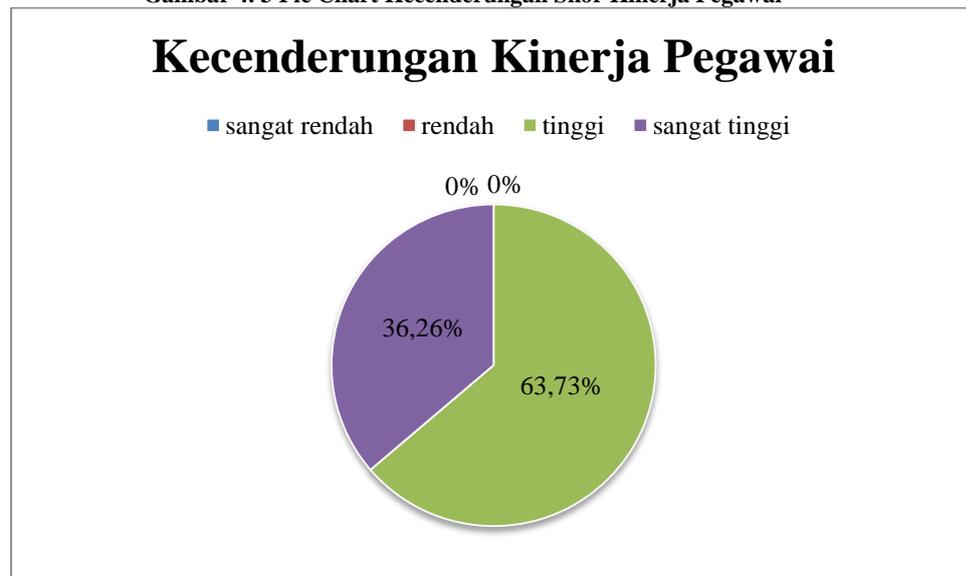
**Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Kecenderungan Kinerja Pegawai**

<b>Interval</b>	<b>Kategori/Kriteria</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
13,8 – 24,3	Sangat Rendah	0	0%
24,4 – 34,8	Rendah	0	0%
34,9 – 45,4	Tinggi	58	63,73%
45,5 – 56	Sangat Tinggi	33	36,26%
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa kecenderungan frekuensi kinerja pegawai pada interval 13,8 – 24,3 terdapat 0 responden dengan persentase 0%, pada interval 24,4 – 34,8 terdapat 0 responden dengan persentase 0%, pada interval 34,9 – 45,4 terdapat 58 responden dengan persentase 63,73%, selanjutnya pada interval 45,5 – 56 terdapat 33 responden dengan persentase 36,26%.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat diagram sebagai berikut :

**Gambar 4. 3 Pie Chart Kecenderungan Skor Kinerja Pegawai**



Berdasarkan Gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 91 orang Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi terdapat sebanyak 0 Pegawai atau 0% pegawai dengan kecenderungan skor kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori rendah dan sangat rendah, selanjutnya sebanyak 58 orang pegawai atau sebesar 63,73% pegawai dengan kecenderungan skor kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori tinggi, serta sebanyak 33 orang pegawai atau sebesar 36,26% pegawai dengan kecenderungan skor iklim kerjanya termasuk ke dalam kategori sangat tinggi.

#### **4.2 Pengujian Persyaratan Analisis**

Uji persyaratan analisis diantaranya yaitu meliputi uji normalitas data, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji persyaratan analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 21.0 for windows*. Adapun hasil dari uji persyaratan analisis yaitu sebagai berikut:

#### 4.2.1 Uji Normalitas Data

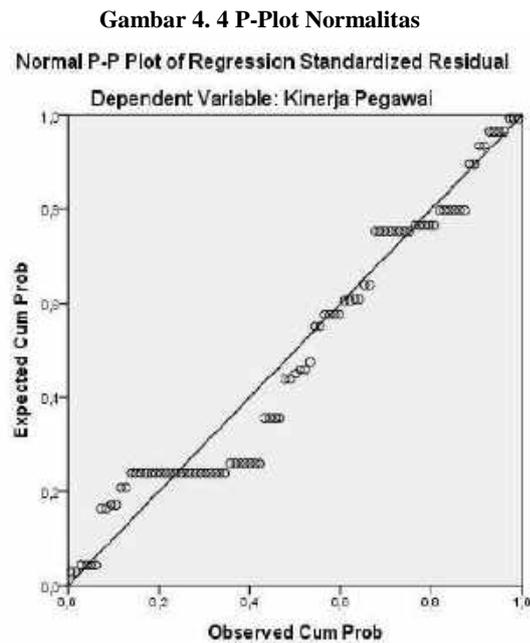
Khairinal (2016, p.350) Uji Normalitas adalah uji data yang menunjukkan bahwa data yang ada berada di sekitar nilai rata-rata yang normal. Uji normalitas diperlukan untuk melihat data dalam penelitian dapat dinyatakan normal atau tidak normal, sedangkan yang dikehendaki adalah data normal.

Menurut Priyatno (2014, p.90) Uji Normalitas pada regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi dari model regresi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal dan sebaliknya.

Uji normalitas dapat diketahui dengan analisis dan analisa statistika dengan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika menggunakan analisa statistika, model regresi harus mempunyai variabel residual, kemudian dilihat dari nilai Non Parametrik Tes. Jika signifikansi Kolmogorov lebih besar dari maka residual data tidak berdistribusi normal.
2. Jika analisis grafik, data menyebar jauh dari diagonal dan tidak meliputi arah garis diagonal, maka grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Uji normalitas data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji P-P Plot dan uji *kolmogrof smirnov test* dengan bantuan *SPSS versi 21.0 for windows*. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas data dengan P-P Plot yaitu sebagai berikut:



(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Pada Gambar 4.4 di atas dapat dilihat pada grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data yang digunakan pada variabel dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik pada grafik P-P Plot yang menyebar pada sekitar garis diagonal menyebar dan mengikuti garis.

Uji normalitas selanjutnya diperkuat dengan menggunakan *kolmogrof smirnov test* dengan melihat nilai pada *asypm. Sig*-nya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 11 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Iklm Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
N		91	91	91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46,97	53,65	43,67
	Std. Deviation	8,137	11,999	4,405
Most Extreme Differences	Absolute	,185	,280	,263
	Positive	,185	,280	,263
	Negative	-,112	-,189	-,176
Kolmogorov-Smirnov Z		1,762	2,672	2,510
Asymp. Sig. (2-tailed)		,216	,032	,123

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.  
(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa hasil dari uji *kolmogrov smirnov test* menunjukkan bahwa dari semua variabel penelitian berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai tingkat signifikansi dari semua data  $>0,05$ . Dari hasil pada tabel diatas diketahui bahwa pada variabel iklim kerjayaitu  $0,216 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan taraf kesalahan 5%. Selanjutnya pada variabel stres kerja yaitu  $0,032 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan taraf kesalahan 5%, serta pada variabel kinerja pegawai yaitu  $0,123 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan taraf kesalahan 5%.

#### **4.2.2 Uji Linearitas**

Menurut Priyatno (2014, p.79) Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linier. Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Uji linearitas merupakan syarat atau asumsi sebelum dilakukannya analisis regresi linier berganda. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

1. Membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05

- a. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.*  $> 0,05$ , maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
  - b. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.*  $< 0,05$ , maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Membandingkan Nilai F Hitung dengan F Tabel
    - a. Jika nilai F hitung  $< F$  Tabel, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen.
    - b. Jika nilai F hitung  $> F$  Tabel, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Lienaritas yang digunakan dalapenelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim kerjadengan kinerja pegawai, dan stres kerja dengankinerja pegawai. Dalam pengujian uji linieritas ini dibantu dengan program *SPSS 22.0 for windows*.

### 1. Hasil Uji Linearitas Iklim Kerja dengan Kinerja Pegawai

Standar pengujiannya adalah, jika nilai sig *Deviation From Linearity*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linier, dan jika nilainya sig. *Deviation From linieritas*  $< 0,05$ , hal itu berarti tidak ada hubungan linier antara iklim kerjadengan kinerja pegawai. Hasil uji linieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Uji Linearitas Iklim Kerja (X1) da Kinerja Pegawai (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai	Between	(Combined)	1561,136	14	111,510	45,816	,000
* Iklim Kerja	Groups	Linearity	523,977	1	523,977	215,286	,000

	Deviation from Linearity	1037,159	13	79,781	32,780	,159
	Within Groups	184,974	76	2,434		
	Total	1746,110	90			

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan output ANOVA pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Sig.Deviation From Linearity* sebesar 0,159 nilai tersebut  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan antara iklim kerja dengan kinerja pegawai memiliki huungan yang linear.

## 2. Hasil Uji Linearitas Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Standar pengujiannya adalah, jika jika nilai sig *Deviation From Linearity*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan linier, dan jika nilai sig. *Deviation From linieritas*  $< 0,05$ , hal itu berartitidak ada hubungan linier antara stres kerjadengan kinerja pegawai. Hasil uji linieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Uji Linearitas Stres Kerja (X2) da Kinerja Pegawai (Y)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1271,702	10	127,170	21,445	,000
	Between Linearity	817,823	1	817,823	137,910	,000
Kinerja Pegawai * Stres Kerja	Groups Deviation from Linearity	453,879	9	50,431	8,504	,089
	Within Groups	474,408	80	5,930		
	Total	1746,110	90			

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan output ANOVA pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Sig.Deviation From Linearity* sebesar 0,089 nilai tersebut  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan antara stres kerja dengan kinerja pegawai memiliki huungan yang linear.

### 4.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014, p.99) Multikolinearitas artinya antar variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebasnya. Jika di dalam pengujian ternyata didapatkan antar variabel independen tersebut saling terkait, maka pengujian tidak dapat dilakukan karena tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel, serta nilai standard errornya menjadi tak terhingga. Dasar pengambilan keputusan dari Uji Multikolonieritas adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat nilai tolerance:
  - a. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.
  - b. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas.
2. Dengan melihat nilai VIF:
  - a. Jika nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.
  - b. Sedangkan, jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Rums:  $VIF=1/1-R^2$ .

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas dapat dilakukan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) masing-masing

variabel independen. Jika nilai VIF < 10, atau nilai toleransinya >0,10, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengandung gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	27,138	1,993		13,616	,000		
	Iklm Kerja	,120	,051	,221	2,371	,020	,652	1,533
	Stres Kerja	,203	,034	,554	5,938	,000	,652	1,533

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel iklim kerja dan stres kerja adalah  $1,533 < 10$  serta nilai *tolerance* adalah  $0,652 > 0,1$  maka dengan demikian data tersebut tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Khairinal (2016, p.282) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. Terjadinya masalah heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan atau ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan.

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variasi dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode yang lainnya.

Hasil dari uji heteroskedastisitas yang akan muncul nanti adalah berupa grafik yang disertai dengan titik-titik di sekitarnya. Tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas jika :

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

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah varian residual satu pengamat dan pengamat lain dalam model regresi tidak sama, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika model regresi *mean square error* tidak memiliki heteroskedastisitas maka model regresi tersebut dianggap baik, karena data yang dikumpulkan oleh data dapat mewakili beberapa ukuran, berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas :

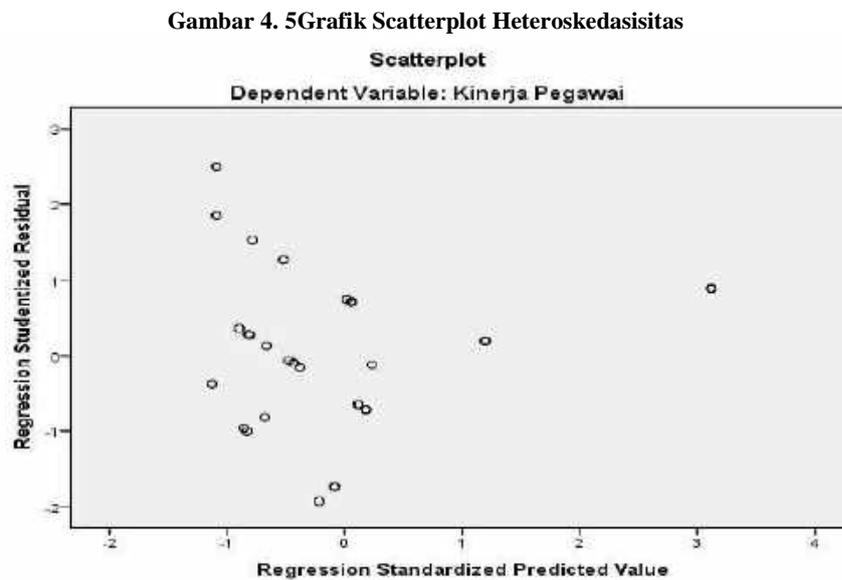
**Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,138	1,993		13,616	,008	
	Iklim Kerja	,120	,051	,221	2,371	,020	,652
	Stres Kerja	,203	,034	,554	5,938	,018	,652

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa pada variabel iklim kerja nilai signifikansinya sebesar  $0,020 > 0,05$ . Hal tersebut menandakan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Kemudian pada variabel stres kerjanilai

signifikansinya sebesar  $0,018 > 0,05$  hal tersebut juga menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Kemudian cara untuk mengetahui terjadinya atau tidak heteroskedastisitas dapat dilihat juga dari hasil grafik Scatterplot di bawah ini:



(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan pada gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015, p.96) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian kuantitatif akan identik dengan perhitungan matematis. Perhitungan matematis ini dilakukan dengan pengukuran statistik menggunakan instrument-instrumen pengukur yang objektif. Dalam penelitian kuantitatif, pengujian hipotesis dilakukan dengan perhitungan statistik

sehingga akan memberi peluang besar kepada objektivitas pengukuran Kurniawan (2018, p. 91).

Maka, uji hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi dari setiap variabel dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan komputer dengan berbantuan aplikasi *SPSS versi 22.0 for windows*.

#### 4.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh iklim terjadinya stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Analisis regresi linier berganda juga dapat memprediksi nilai pada variabel terikat, analisis regresi linier juga dapat memprediksi penyebab nilai variabel tersebut. Nilai variabel independen meningkat atau menurun, dan diketahui bahwa variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen, terlepas dari apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 16 Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,138	1,993		13,616	,000
1 Iklim Kerja	,120	,051	,221	2,371	,020
Stres Kerja	-,203	,034	-,554	-5,938	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for window)

Dari hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 27,138 + 0,120 + -0,203$$

dengan Keterangan:

Y = Kriterium

a = Bilangan Konstan

b = Bilangan Koefisien

X = Prediktor (Variabel independen yg memiliki nilai tertentu).

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 27,138 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel iklim Kerja ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja sebagai ( $X_2$ ).
2.  $b_1$  merupakan nilai koefisien regresi iklim kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,120 menunjukkan bahwa variabel iklim kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel iklim kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,120. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.  $b_2$  merupakan nilai koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,203 menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yakni dapat mengalami penurunan sebesar -0,203. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3.2 Uji T

Pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji t. Kriteria pengujian apabila nilai sig. < 0,05 dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5%, dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$ , dimana,  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel yang digunakan.

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= (\alpha/2 : n - k - 1) \\ &= (0,05/2 : 91 - 2 - 1) \\ &= (0,025 : 88) \text{ (dilihat pada distribusi nilai } t_{tabel}) \\ &= 1,98729 \end{aligned}$$

#### 1. Variabel Iklim Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Tabel 4. 17 Hasil Uji  $X_1$  Terhadap  $Y$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,743	2,288		13,000	,000
	Iklim Kerja	,297	,048	,548	6,177	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 29,743 + 0,297$  besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,297 pada Sig. 0,000. Terlihat juga bahwa nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $6,177 > 1,98729$ . Jadi, dapat disimpulkan iklim kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh iklim kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1) Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 <sup>a</sup>	,300	,292	3,706

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan hasil perhitungan pada model summary diperoleh angka *R Square* sebesar 0,300 atau 30,0%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim kerja dengan kinerja pegawai sebesar 30,0%.

## 2. Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 19 Hasil Uji X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,193	1,559		19,364	,000
	Stres Kerja	-,251	,028	-,684	-8,855	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 30,193 + 0,251$  besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,251 pada Sig. 0,000. Terlihat juga bahwa nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $-8,855 < 1,98729$ . Jadi, dapat disimpulkan stres kerja (X<sub>2</sub>) signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2) Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,684 <sup>a</sup>	,468	,462	3,230
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan hasil perhitungan pada model summary diperoleh angka *R Square* sebesar 0,468 atau 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja pegawai sebesar 46,8%.

### 4.3.3 Uji F

Pengujian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil uji F. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai  $F_{tabel} = f(k ; n - k)$ , dimana,  $k$  = jumlah variabel yang digunakan,  $n$  = jumlah sampel, dengan tingkat kesalahan 5%.

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= f(k : n - k) \\
 &= (2 : 91 - 2) \\
 &= (2 : 89) \text{ (dilihat pada distribusi nilai } F_{tabel}) \\
 &= 3,10
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 21 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	873,556	2	436,778	44,051	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	872,554	88	9,915		
Total	1746,110	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Kerja

(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 Diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,051 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,10 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $44,051 > 3,10$ , dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### 4.3.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu regresi maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 <sup>a</sup>	,500	,489	3,149

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Kerja  
(Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 21.0 for windows)

Berdasarkan hasil perhitungan pada model summary diperoleh angka  $R$  Square sebesar 0,500 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50%, sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat dijelaskan pembahasan penelitian mengenai iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga hipotesis, yaitu sebagai berikut :

##### 4.4.1 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi

Di dalam penelitian ini, yang menjadi hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari iklim kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil analisis uji  $t$  dengan bantuan *SPSS 21.0 for windows* yang menunjukkan nilai iklim kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 6,177, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,98729, maka diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,177 > 1,98729$ . Maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ ) diperoleh angka *R Square* sebesar 0,300 atau 30,0%. Berarti dapat disimpulkan bahwa

besarnya pengaruh antara iklim kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar 30%. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahsel, 2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47,3%. Kemudian hasil penelitian dari (Ulandari, dkk 2014) yang menunjukkan bahwa iklim kerja dengan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai thitung sebesar 4,653 > tabel sebesar 2,006 atau  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil *R Square* sebesar 0,290, hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim kerja sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain.

(Riansah dan Sari, 2019, p.57) mengemukakan bahwa Iklim kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian iklim kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Suatu kondisi iklim kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian iklim kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi iklim-iklim kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

#### **4.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi**

Di dalam penelitian ini, yang menjadi hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang negatif dari stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil analisis uji  $t$  dengan bantuan *SPSS 21.0 for windows* yang menunjukkan nilai stres kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar  $-8,855$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1,98729$ , maka diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-8,855 < 1,98729$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) diperoleh angka *R Square* sebesar  $0,468$  atau  $46,8\%$ . Berarti dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu sebesar  $46,8\%$ . Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julvia, 2016) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian penelitian yang dikemukakan oleh Nur (2013) yang mendapati hasil bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres

kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

(Cahyana dan Jati,2017, p.1320) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Sejalan dengan pendapat diatas (Nur,2013 p.748) mengemukakan bahwa stres kerja harus diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut.

#### **4.4.3 Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi**

Di dalam penelitian ini, yang menjadi hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka didapatkan kesimpulan bahwa iklim kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jambi. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui hasil analisis uji F dengan bantuan *SPSS 21.0 for*

*windows* yang menunjukkan nilai iklim kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 44,051 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,10 sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $44,051 > 3,10$ , dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh angka *R Square* sebesar 0,500 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50%, sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari data analisis statistik uji hipotesis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan analisis data pada bagian hasil dan pembahasan yang telah dibahas sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian yang menunjukkan nilai korelasi parsial sebesar 0,297 dengan koefisien determinasi  $R\ square = 0,300$  dengan signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ , sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $6,177 > 1,98729$ . Maka dapat dikatakan signifikan berpengaruh positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi.
2. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian yang menunjukkan nilai korelasi parsial sebesar -0,251 koefisien determinasi  $R\ square = 0,468$  dengan signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $-8,855 < 1,98729$ . Maka dapat dikatakan signifikan berpengaruh negatif, Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama sama antara iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi. Sumbangan pengaruh yang diberikan oleh iklim kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah 50%. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian yang menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,500. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel iklim kerja dan stres kerja sebesar 50%, sisanya 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini maka didapati implikasi bahwa :

1. Apabila Kondisi iklim kerja baik atau sesuai, maka pelaksanaan kegiatan kerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi pun berjalan dengan optimal, sehat, aman, nyaman, dan fokus serta mendapatkan hasil kinerja yang bagus pula, begitupun sebaliknya apabila iklim kerjanya tidak kondusif, maka hasil kinerja pun akan mengalami hambatan.
2. Apabila tingkat stres kerja dapat dikurangi, maka kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya apabila terdapat tingkat stres kerja yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran untuk pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi yakni, sebagai berikut :

1. Dalam menciptakan suasana iklim kerja yang baik, maka antar sesama pegawai harus saling membangun kerja sama baik dari segi komunikasi, cara kerja, hubungan antar rekan kerja yang harmonis,serta kerja sama tim.
2. Untuk mengatasi stres kerja yang ada, maka pegawai perlu mengurangi stres kerja tersebut dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menggunakan waktu dengan efisien serta menghindari konflik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cahyana, I Gede Sudha. dan Jati, I Ketut. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.18, No.2*.1314-1342. ISSN: 2302-8556.
- Creswell, W John. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Davis, Keith. (2002). *Human Behavior At Work, Organizational Behavior, Seventh Edition*. Mc.Graw Hill, Inc, New York.
- Departemen Dalam Negeri, *PerMen DamNeg No. 12 tahun 2008* tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008).
- Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z HumanCapital Manajemen Sumber DayaManusia*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Given, L. M. (2008). *The sage encyclopedia of qualitative research methods. Thousand oaks: Sage*.
- Hasim, Djamil. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja : Terhadap Kinerja Pegawai Pasa Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Julvia, Cristine. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol.16, No.1*. 59-72.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kerlinger, F. N. (2004). *Foundations of behavioural research*, 8th Reprint.
- Khairinal. (2016). *Menyusun Proposal, Skripsi, Tesis & Disertasi*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurnianti, Anneke. (2018). *Hubungan Resiprokal antara LOC dan Stres Kerja*. Semarang :Universitas Katolik Soegijapranata

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martono, Nanang. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mudlikawati, Ruita. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Kantor Perpustakaan dan Arsip daerah Provinsi Jambi*. Jambi : Universitas Jambi.
- Negara, Kadek A.S. dan Dewi, I Gusti A.M. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak*. Bali : Universitas Udayana.
- Neuman, W. L. (2000). The meanings of methodology. *Social research methods*, 60, 87.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nur, Saina. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA, Vol.1, No.3*. 739-749. ISSN : 2303-1174.
- Priyatno Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Jakarta: Andi Offset.
- Rahmawanti, Nela Pima. Swasto, Bambang. Dan Prasetya, Arik. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.8, No.2*. 1-9.
- Rahsel, Yoeyong. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). *Jurnal Manajemen Magister, Vol.02, No.01*. 105-117.
- Riansah, Rosa. Dan Sari, Sri Sarwo. (2019). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu, Vol.2, No.8*. 55-59. ISSN : 2085-2304.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. dan Jauni Sagala, Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sofyan, Diana Khairani. (2013). Innovation & Application of Technology for Managing Industries : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *MIEJ Journal (Malikussaleh Industrial Engineering Journal)*, Vol.2, No.1. 18-23. ISSN : 2302 934X.
- Sukanti, I Ketut. (2019). *Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja Karyawan Pada Bali Tropic Resort & Spa*. Vol. 14. No.2. ISSN 1978-6069.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri. (2004). *Perilaku Organisasi*. Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Sumantri & Gannon. (2004). *Kurikulum dan Pembelajaran : Filosofis teori dan Pembelajaran*. Jakarta : Dikti
- Stringer, R. (2004). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect Uppet Sandle River*. NJ Prentice Hall.
- Syofian, Siregar. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ulandari, Luh Dewi. Zukhri, Anjuman. dan Suwena, Kadek Rai. (2014). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Diva Elektronika Singaraja Tahun 2013. *Vol.4, No. 1. 1-11*.
- Waluyo, Minto. (2015). *MANAJEMEN PSIKOLOGI INDUSTRI*. Jakarta: PT. Indeks.
- Wenur, Gabreila. Sepang, Jantje. Dan Dotulong, Lucky. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado "The Effect Of Conflict And Work

Stress On Employees Performance Of Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA Vol,6. No.1.* 51-60. ISSN : 2303-1174.

Williams, Stephen. (2006). *Managing Pressure for Peak Performance : Menjadikan tekanan sebagai Pemicu kinerja Puncak.* Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

# LAMPIRAN


**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS JAMBI**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
 Kampus Pinang Masak Jl. Raya Jambi - Ma. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi  
 Kode Pos 36361, Telp. (0741)583453 t.aman, www.fkip.unja.ac.id Email: fkip@unja.ac.id

---

Nomor : 4799/UN21.3/EP/2020  
 Hal : Permohonan Izin Observasi

13 November 2020

Yth. Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi  
Jambi

Dengan hormat,

Dengan ini diberitahukan kepada Saudara, bahwa mahasiswa kami atas nama

Nama	: Fyfit Safetri
NIM	: A1D517035
Program Studi	: Administrasi Pendidikan
Jurusan	: Ilmu Pendidikan
Pembimbing Skripsi:	1. Dr. Yusdi Anra, M.Pd 2. Rahmalia, S.Pd., M.Pd

akan melaksanakan observasi guna penyusunan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Iklim Kerja, Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi"**.

Untuk itu, kami mohon kepada Saudara untuk dapat mengizinkan mahasiswa tersebut mengadakan observasi ditempat yang Saudara pimpin.

Observasi akan dilaksanakan pada tanggal, **23 November s.d 23 Desember 2020**

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

a.n. Dekan  
 Wakil Dekan BAKSI,  
  
  
**Drs. Syahrial, M.Ed., Ph.D**  
 NIP. 196412311990031037




## Lampiran 1 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Observasi



**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI**  
**DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH**  
 Jl. Ade Irma Suryani Nasution No. 66 Kel. Sungai Putri – Kec. Danau Sipin Kota Jambi  
 Website: [www.perpustakaan.jambi.go.id/](http://www.perpustakaan.jambi.go.id/) E-mail : [perpustakaan@jambiprov.go.id](mailto:perpustakaan@jambiprov.go.id)

---

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET**  
 Nomor : 893/195/KET/DPAD-1.1/II/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ZULKARNAIN,S.ST.,MM.**  
 Jabatan : Sekretaris Dinas  
 Instansi : Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi  
 Alamat : Jl. Ade Irma Suryani Nasution No.66 Kel.Sungai Putri Kec. Danau Sipin Kota Jambi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **FYFIT SAFETRI**  
 NIM : A1D517035  
 Fakultas : Ilmu Pendidikan  
 Program Studi : Administrasi Pendidikan

Telah selesai melaksanakan Observasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi untuk penyelesaian skripsi dengan judul **"Pengaruh Iklim Kerja, Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 1 Februari 2021

A.n. KEPALA DINAS  
 SEKRETARIS,  
  
**ZULKARNAIN,S.ST.,MM.**  
 Pembina  
 NIP.:19690816.199203.1.007

## Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian (Uji Coba Angket)


**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS JAMBI**  
**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
 Kampus Pinang Masak Jalan Raya Jambi – Mu. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi  
 Kode Pos 36361, Telp. (0741)583453 Laman [www.fkip.unja.ac.id](http://www.fkip.unja.ac.id) Email [fkip@unja.ac.id](mailto:fkip@unja.ac.id)

---

Nomor : 2976 /UN/21.3/KM.05.01/2021 2 Juni 2021  
 Hal : Permohonan Izin Uji Coba Angket

**Yth. Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan  
Kota Jambi**

Dengan hormat,

Dengan ini diberitahukan kepada Saudara, bahwa mahasiswa kami atas nama:

Nama	: Fyfit Safetri
NIM	: A1D517035
Program Studi	: Administrasi Pendidikan
Jurusan	: Ilmu Pendidikan
Pembimbing Skripsi	: 1. Dr. Dra. Yusdi Anra, M.Pd 2. Rahmalia, S.Pd., M.Pd.

akan melaksanakan uji coba angket guna penyusunan skripsi yang berjudul  
**"Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai"**.

Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan uji coba angket ditempat yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu dari tanggal 3 s.d 15 Juni 2021.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

  
**WAKIL DEKAN BAKSI,**  
**Dr. Syaiful, M.Ed., Ph.D**  
**NIP. 196412311990031037**




### Lampiran 3 : Surat Penelitian

	<p><b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI</b> <b>UNIVERSITAS JAMBI</b> <b>FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN</b> Kampus Pinang Masak Jalan Raya Jambi – Ma. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi Kode Pos. 36361, Telp: (0741)583453 Laman: <a href="http://www.fkip.unja.ac.id">www.fkip.unja.ac.id</a> Email: <a href="mailto:fkip@unja.ac.id">fkip@unja.ac.id</a></p>										
<p>Nomor: 2880/UN21.3/KM.05.01/2021 Hal : <b>Permohonan Izin Penelitian</b></p>	<p>25 Mei 2021</p>										
<p><b>Yth. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jambi</b></p>											
<p>Dengan hormat, Dengan ini diberitahukan kepada Saudara, bahwa mahasiswa kami atas nama:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nama</td> <td>: Fyfit Safetri</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>: A1D517035</td> </tr> <tr> <td>Program Studi</td> <td>: Administrasi Pendidikan</td> </tr> <tr> <td>Jurusan</td> <td>: Ilmu Pendidikan</td> </tr> <tr> <td>Pembimbing Skripsi</td> <td>: 1. Dr. Drs. Yusdi Anra, M.Pd 2. Rahmalia, S.Pd., M.Pd.</td> </tr> </table>		Nama	: Fyfit Safetri	NIM	: A1D517035	Program Studi	: Administrasi Pendidikan	Jurusan	: Ilmu Pendidikan	Pembimbing Skripsi	: 1. Dr. Drs. Yusdi Anra, M.Pd 2. Rahmalia, S.Pd., M.Pd.
Nama	: Fyfit Safetri										
NIM	: A1D517035										
Program Studi	: Administrasi Pendidikan										
Jurusan	: Ilmu Pendidikan										
Pembimbing Skripsi	: 1. Dr. Drs. Yusdi Anra, M.Pd 2. Rahmalia, S.Pd., M.Pd.										
<p>akan melaksanakan uji coba angket guna penyusunan skripsi yang berjudul *Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jambi*.</p>											
<p>Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan izin penelitian ditempat yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu dari tanggal <b>24 Mei s.d 20 Juli 2021</b>.</p>											
<p>Demikian atas bantuan dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.</p>											
<table border="0"> <tr> <td style="width: 40%;"></td> <td style="text-align: center;">             Dekan Wakil Dekan BAKSI,   <b>Drs. Syahril, M.Ed., Ph.D</b>            NIP: 196412311990031037         </td> </tr> </table>			 Dekan Wakil Dekan BAKSI,  <b>Drs. Syahril, M.Ed., Ph.D</b> NIP: 196412311990031037								
	 Dekan Wakil Dekan BAKSI,  <b>Drs. Syahril, M.Ed., Ph.D</b> NIP: 196412311990031037										
											



### Lampiran 4 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI JAMBI**  
**DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH**  
 Jl. Ade Irma Suryani Nasution No. 66 Kel. Sungai Putri – Kec. Danau Sipin Kota Jambi  
 Website: [www.perpustakaan.jambiprov.go.id](http://www.perpustakaan.jambiprov.go.id) E-mail : [perpustakaan@jambiprov.go.id](mailto:perpustakaan@jambiprov.go.id)

---

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN RISET**  
 Nomor : 893/5244/KET/DPAD-1.1/VI/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **ZULKARNAIN,S.ST.,MM.**  
 Jabatan : Sekretaris Dinas  
 Instansi : Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi  
 Alamat : Jl. Ade Irma Suryani Nasution No.66 Kel.Sungai Putri Kec. Danau Sipin Kota Jambi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **FYFIT SAFETRI**  
 NIM : A1D517035  
 Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
 Program Studi : Administrasi Pendidikan  
 Jurusan : Ilmu Pendidikan

Telah selesai melaksanakan Observasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi untuk penyelesaian skripsi dengan judul "*Pengaruh Iklim Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi*".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jambi, 16 Juni 2021

**A.n. KEPALA DINAS  
 SEKRETARIS,**



**ZULKARNAIN,S.ST.,MM.**  
 Pembina Tk. I  
 NIP. 19690816 199203 1 007

## Lampiran 5 : Validasi Angket Oleh Dosen I

### ANGKET VALIDASI OLEH DOSEN Instrumen Penelitian

#### A. Pengantar

Berkaitan dengan adanya penelitian dengan judul "Pengaruh layanan bebas pustaka i-pustaka Jambi dan layanan pustakawan terhadap kepuasan pengunjung di Dinas Perpustakaan Provinsi Jambi", saya bermaksud mengadakan validasi instrumen penelitian. Validasi ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat keabsahan pernyataan pada instrumen penelitian yang disusun, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen penelitian. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket di bawah ini. Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini.

#### B. Petunjuk Pengisian

Sebelum mengisi angket validasi, dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian angket berikut ini.

1. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon mengamati pernyataan yang diajukan dalam instrumen penelitian, kemudian mengisi lembar instrumen dengan memberikan tanda centang (✓) pada angka kolom yang menurut anda sesuai.
2. Pedoman penilaiannya adalah sebagai berikut:
  - a. Jawaban 4 bila : sangat baik/sangat sesuai/sangat mudah/sangat menarik/sangat mengerti/sangat layak/sangat bermanfaat/sangat setuju.
  - b. Jawaban 3 bila : baik/sesuai/mudah/menarik/mengerti/layak/bermanfaat/setuju.
  - c. Jawaban 2 bila : kurang baik/kurang sesuai/kurang mudah/kurang menarik/kurang mengerti/kurang layak/kurang bermanfaat/kurang setuju.
  - d. Jawaban 1 bila : sangat kurang baik/sangat kurang sesuai/sangat kurang mudah/sangat kurang menarik/sangat kurang mengerti/sangat kurang layak/sangat kurang bermanfaat/sangat kurang setuju.
3. Selain memberikan skor sesuai dengan item di atas, Bapak/Ibu/Saudara/i juga diharapkan dapat memberikan saran-saran pada kolom komentar serta kritik dan saran.

#### C. Data Pribadi

Nama : Dr. Sofyan, M.Pd.  
 Pend. Terakhir : S3  
 Pekerjaan : Dosen  
 Instansi Kerja : FKIP-UNJA

1. Yang benar penggunaan istilah e-pustaka atau i-pustaka. Maka di bagian awal harus dijelaskan apa itu i-pustaka.
2. Perbaiki kalimat, kata, atau ejaan yang masih keliru.
3. Setiap akhir kalimat harus diberi tanda titik ./.

**F. Rekomendasi**

- ( ) Valid/Tidak Revisi
- (  ) Cukup Valid/~~Tidak Revisi~~ Revisi Ringan
- ( ) Kurang Valid/Revisi
- ( ) Tidak Valid/Revisi

Validator:



Dr. Sofyan, M.Pd.

## Lampiran 6 : Validasi Angket Oleh Dosen II

**ANGKET VALIDASI OLEH DOSEN**  
**Instrumen Penelitian**

**A. Praantar**  
 Berkaitan dengan adanya penelitian dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Stres, Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi", saya bermaksud mengadakan validasi instrumen penelitian. Validasi ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat keabsahan pernyataan pada instrumen penelitian yang disusun, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen penelitian. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket di bawah ini. Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini.

**B. Petunjuk Pengisian**  
 Sebelum mengisi angket validasi, dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian angket berikut ini.

1. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon mengamati pernyataan yang diujikan dalam instrumen penelitian, kemudian mengisi lembar instrumen dengan memberikan tanda centang (✓) pada angka kolom yang menurut anda sesuai.
2. Pedoman penilaiannya adalah sebagai berikut:
  - a. **Jawaban 4** bila : sangat baik/sangat sesuai/sangat mudah/sangat menarik/sangat mengerti/sangat layak/sangat bermanfaat/sangat setuju.
  - b. **Jawaban 3** bila : baik/sesuai/mudah/menarik/mengerti/layak/bermanfaat/setuju.
  - c. **Jawaban 2** bila : kurang baik/kurang sesuai/kurang mudah/kurang menarik/kurang mengerti/kurang layak/kurang bermanfaat/kurang setuju.
  - d. **Jawaban 1** bila : sangat kurang/baik/sangat kurang sesuai/sangat kurang mudah/sangat kurang menarik/sangat kurang mengerti/sangat kurang layak/sangat kurang bermanfaat/sangat kurang setuju.
3. Selain memberikan skor sesuai dengan item di atas, Bapak/Ibu/Saudara/i juga diharapkan dapat memberikan saran-saran pada kolom komentar serta kritik dan saran.

**C. Data Pribadi**

Nama : Dr. Lobi Hendra M.Pd

Pend. Terakhir : Doktor

Pekerjaan : Dosen

Instansi Kerja : Universitas Jambi

E. Kesimpulan

layak

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

F. Rekomendasi

- Valid/Tidak Revisi
- Cukup Valid/Tidak Revisi
- Kurang Valid/Revisi
- Tidak Valid/Revisi

Validator

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Riki Hamba Mpd

## Lampiran 7 : Validasi Angket Oleh Dosen III

**ANGKET VALIDASI OLEH DOSEN**  
Instrumen Penelitian

**A. Pengantar**

Berkaitan dengan adanya penelitian dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi", saya bermaksud mengadakan validasi instrumen penelitian. Validasi ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat keabsahan pernyataan pada instrumen penelitian yang disusun, sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen penelitian. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket di bawah ini. Sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini.

**B. Petunjuk Pengisian**

Sebelum mengisi angket validasi, dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i terlebih dahulu membaca petunjuk pengisian angket berikut ini.

1. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon mengamati pernyataan yang diujikan dalam instrumen penelitian, kemudian mengisi lembar instrumen dengan memberikan tanda centang (✓) pada angka kolom yang menurut anda sesuai.
2. Pedoman penilaiannya adalah sebagai berikut:
  - a. Jawaban 4 bila : sangat baik/sangat sesuai/sangat mudah/sangat menarik/sangat mengerti/sangat layak/sangat bermanfaat/sangat setuju.
  - b. Jawaban 3 bila : baik/sesuai/mudah/menarik/mengerti/layak/bermanfaat/setuju.
  - c. Jawaban 2 bila : kurang baik/kurang sesuai/kurang mudah/kurang menarik/kurang mengerti/kurang layak/kurang bermanfaat/kurang setuju.
  - d. Jawaban 1 bila : sangat kurang/baik/sangat kurang sesuai/sangat kurang mudah/sangat kurang menarik/sangat kurang mengerti/sangat kurang layak/sangat kurang bermanfaat/sangat kurang setuju.
3. Selain memberikan skor sesuai dengan item di atas, Bapak/Ibu/Saudara/i juga diharapkan dapat memberikan saran-saran pada kolom komentar serta kritik dan saran.

**C. Data Pribadi**

Nama : Brodley Setiyono, S. Pt., M. Pd

Penol. Terakhir : 52

Pekerjaan : Dosen

Institusi Kerja : Universitas Jambi

## E. Kesimpulan

lanjutan

## F. Rekomendasi

- Valid/Tidak Revisi  
 Cukup Valid/Tidak Revisi  
 Kurang Valid/Revisi  
 Tidak Valid/Revisi

Validator

Beadly Setiyen, S.Pt., N.P.

### Lampiran 8 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

#### 1. Kisi-Kisi Instrumen Iklim Kerja ( $X_1$ )

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Soal
Iklim Kerja ( $X_1$ )	1. Kesesuaian	1,2,3	3
	2. Tanggung Jawab	4*,5,6*,7	4
	3. Standar	8,9,10,11	4
	4. Penghargaan	12,13	2
	5. Kejelasan	14,15,16,17	4
	6. Semangat Tim	18,19,20*,21*	4
<b>Total Butir Soal</b>			<b>21</b>

\*Point yang di hapus dalam hasil uji coba angket

#### 2. Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja ( $X_2$ )

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Soal
Stres Kerja ( $X_2$ )	1. Beban Kerja	1*,2,3,4,5	5
	2. Wewenang dan Tanggung Jawab	6,7,8,9*,10,11	6
	3. Kondisi Fisik dan Psikis	12,13*,14,15,16*,17	6
	4. Ketidaknyamanan	18,19,20,21*,22,23	6
	5. Tekanan Kerja	24,25,26,27,28,29*,30*	7
<b>Total Butir Soal</b>			<b>30</b>

\*Point yang di hapus dalam hasil uji coba angket

#### 3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Soal
Iklim Kerja ( $X_1$ )	1. Kualitas	1*,2*,3,4	4
	2. Kuantitas	5,6,7*	3
	3. Ketepatan waktu	8,9*	2
	4. Efisiensi Biaya	10,11*	2
	5. Kebutuhan Supervisi	12,13,14*,15*,16	5
	6. Dampak Interpersonal	17,18,19*,20*,21,22,23	7
	7.		
<b>Total Butir Soal</b>			<b>23</b>

\*Point yang di hapus dalam hasil uji coba angket

**Lampiran 9 : Instrumen Uji Coba Penelitian**

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu  
Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi  
Di tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah Mahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan Universitas Jambi, yang sedang menyusun Skripsi dengan Judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stress Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai” Sehubungan dengan Observasi penelitian awal yang saya lakukan, maka dengan ini saya mohon partisipasi atau kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan membantu menjadi responden dalam Uji Angket saya dengan mengisi kuisisioner/daftar pertanyaan yang sudah saya siapkan (terlampir).

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan/mengisi data dan informasi yang tertuang dalam kuisisioner dengan kondisi riil di kantor tempat Bapak/Ibu bekerja, data dan informasi yang Bapak/Ibu sampaikan tidak terkait dengan urusan kedinasan, karena itu saya menjamin bahwa data yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi yang saya lakukan. Atas waktu, perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Jambi,  
2021

Peneliti

(Fyfit Safetri)



UNIVERSITAS JAMBI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN  
PRODI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

**LEMBAR ANGGKET PENEITIAN**

**A. Judul Penelitian**

Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

**B. Tujuan Penelitian**

- Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan stress kerja terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

**C. Petunjuk Pengisian**

Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya pada angket, dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang dapat dipilih adalah sebagai berikut.

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**D. Data Responden**

- Nama :
- Jabatan/Bidang :

**E. Lampiran Angket Iklim Kerja (X1)**

No	Pernyataan Variabel Iklim Kerja	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Kesesuaian</b>					
1.	Penempatan kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				

2.	Fasilitas yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tersedia dengan baik.				
3.	Gaji atau honor serta bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.				
<b>Tanggung Jawab</b>					
4.	Saya berkomitmen untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5.	Saya mengggunkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.				
6.	Saya memanfaatkan waktu senggang untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terburu-buru.				
7.	Saya mengerjakan pekerjaan di akhir waktu.				
<b>Standar</b>					
8.	Saya merasa aman atas jaminan kesehatan dan hari tua yang diberikan.				
9.	Jam kerja yang saya jalankan sesuai standar.				
10.	Fasilitas kerja yang ada telah memenuhi standar.				
11.	Gaji atau honor yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.				
<b>Penghargaan</b>					
12.	Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi.				
13.	Saya diberi bonus atas pekerjaan yang saya lakukan.				
<b>Kejelasan</b>					
14.	Jabatan dan fungsi kerja saya sesuai.				
15.	Penerimaan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman saya.				
16.	Saya memahami batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan yang dijalani.				
17.	Pendapatan gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang ada.				
<b>Semangat Tim</b>					
18.	Saya dan rekan kerja saling membantu.				
19.	Terdapat komunikasi dan hubungan yang terjalin baik diantara rekan kerja.				
20.	Terdapat persaingan yang tidak baik antar pegawai.				
21.	Membina kerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja.				

## F. Lampiran Angket Stress Kerja (X2)

No	Pernyataan Variabel Stress Kerja	Alternatif Jawaban			
		SS	S	N	TS
<b>Beban Kerja</b>					
1.	Banyaknya tuntutan tugas yang harus saya kerjakan .				
2.	Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan.				
3.	Tuntutan peran memberikan tekanan dalam totalitas kerja.				
4.	Tuntutan yang dijalankan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan.				
5.	Saya tidak mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua pekerjaan.				
<b>Wewenang dan Tanggung Jawab</b>					
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dan tujuan yang ada.				
7.	Saya melakukan yang terbaik dalam bekerja.				
8.	Saya berusaha mendisiplinkan diri.				
9.	Saya berpikir sebelum bertindak.				
10.	Memberi dan menerima saran kerja yang baik terhadap sesama rekan kerja.				
11.	Saya mengambil tindakan perbaikan jika ada kesalahan saat bekerja.				
<b>Kondisi Fisik dan Psikis</b>					
12.	Saya merasa kelelahan saat bekerja.				
13.	Sata tidak masuk kerja karena sakit.				
14.	Saya khawatir akan tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat terpenuhi.				
15.	Saya merasa bosan dan jenuh di tempat kerja.				
16.	Saya merasa tidak puas dengan hasil kerja.				
17.	Saya merasa tidak nyaman ditempat kerja.				
<b>Ketidaknyamanan</b>					
18.	Saya merasa tidak nyaman saat bekerja dengan pegawai lain.				
19.	Saya merasa ragu tentang masa depan pekerjaan.				
20.	Saya yakin dapat mempertahankan pekerjaan.				
21.	Saya khawatir kehilangan pekerjaan.				

22.	Status kepegawaian saya tidak jelas.				
24.	Saya merasa bosan dan jenuh di tempat kerja.				
<b>Tekanan Kerja</b>					
25.	Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang saling bertentangan dari para atasan yang berbeda.				
26.	Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda.				
27.	Atasan dan rekan kerja saya mempunyai ide yang tidak sama tentang bagaimana seharusnya saya menyelesaikan pekerjaan.				
28.	Saya tidak mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya.				
29.	Saya kesulitan mendapatkan perlengkapan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.				
30.	Saya mempunyai peralatan yang kurang memadai untuk melakukan pekerjaan.				
31.	Saya tidak mempunyai dukungan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.				

### G. Lampiran Angket Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai	Alternatif Jawaban			
		SS	S	N	TS
<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik.				
2.	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3.	Saya memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja.				
4.	Saya memperhatikan keakuratan dalam bekerja.				
<b>Kuantitas</b>					
5.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini.				
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.				
7.	Saya dapat menekan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi.				
<b>Ketepatan Waktu</b>					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				

9.	Saya dapat menyesuaikan dan memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang ditangani.				
<b>Efisiensi Biaya</b>					
10.	Tempat kerja saya menyediakan anggaran yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi.				
11.	Saya dapat menekan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi.				
<b>Kebutuhan Supervisi</b>					
12.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan instruksi atasan.				
13.	Saya dapat mengembangkan inisiatif dengan baik dalam pemecahan masalah ditempat kerja.				
14.	Saya mengedepankan prinsip kehati-hatian dengan baik saat bekerja.				
15.	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja yang baik.				
16.	Saya bekerja secara independen tanpa adanya intervensi dari pihak manapun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
<b>Dampak Interpersonal</b>					
17.	Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan.				
18.	Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.				
19.	Dalam melakukan pekerjaan saya usahakan untuk bertindak disiplin.				
20.	Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi.				
21.	Loyalitas atasan terhadap karyawan menyenangkan dan baik.				
22.	Atasan memberi nasihat dan simpatik atas persoalan pribadi.				
23.	Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua.				

**Lampiran 10 : Instrumen Penelitian**

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu  
Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah provinsi Jambi  
di tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah Mahasiswa Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi, yang sedang menyusun Skripsi dengan Judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Stress Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi” Sehubungan dengan Observasi penelitian awal yang saya lakukan, maka dengan ini saya mohon partisipasi atau kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan membantu menjadi responden dalam penelitian awal saya dengan mengisi kuisisioner/daftar pertanyaan yang sudah saya siapkan (terlampir).

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan/mengisi data dan informasi yang tertuang dalam kuisisioner dengan kondisi riil di kantor tempat Bapak/Ibu bekerja, data dan informasi yang Bapak/Ibu sampaikan tidak terkait dengan urusan kedinasan, karena itu saya menjamin bahwa data yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi yang saya lakukan. Atas waktu, perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 2021

Peneliti

(Fyfit Safetri)



UNIVERSITAS JAMBI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN  
PRODI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

**LEMBAR ANGGKET PENELITIAN**

**A. Judul Penelitian**

Pengaruh Iklim Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.

**B. Tujuan Penelitian**

- Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi
- Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan stress kerja terhadap pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Jambi.
- 

**C. Petunjuk Pengisian**

Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya pada angket, dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang dapat dipilih adalah sebagai berikut.

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**D. Data Responden**

- Nama :
- Jabatan/Bidang :

**E. Lampiran Angket Iklim Kerja (X1)**

No	Pernyataan Variabel Iklim Kerja	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Kesesuaian</b>					
1.	Penempatan kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				

2.	Fasilitas yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan tersedia dengan baik.				
3.	Gaji atau honor serta bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.				
<b>Tanggung Jawab</b>					
4.	Saya menggunkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.				
5.	Saya mengerjakan pekerjaan di akhir waktu.				
<b>Standar</b>					
6.	Saya merasa aman atas jaminan kesehatan dan hari tua yang diberikan.				
7.	Fasilitas kerja yang ada telah memenuhi standar.				
8.	Gaji atau honor yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani.				
<b>Penghargaan</b>					
9.	Saya diperhatikan dan diberi penghargaan oleh atasan apabila berprestasi.				
10.	Saya diberi bonus atas pekerjaan yang saya lakukan.				
<b>Kejelasan</b>					
11.	Jabatan dan fungsi kerja saya sesuai.				
12.	Penerimaan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman saya.				
13.	Saya memahami batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan yang dijalani.				
14.	Pendapatan gaji yang saya terima sesuai dengan standar yang ada.				
<b>Semangat Tim</b>					
15.	Saya dan rekan kerja saling membantu.				
16.	Terdapat komunikasi dan hubungan yang terjalin baik diantara rekan kerja.				

#### F. Lampiran Angket Stress Kerja (X2)

No	Pernyataan Variabel Stress Kerja	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
<b>Beban Kerja</b>					
1.	Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan.				
2.	Tuntutan peran memberikan tekanan dalam totalitas kerja.				

#### G. Lampiran Angket Kinerja Pegawai

No	3. Tuntutan yang dijalankan tidak sesuai dengan hasil Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai yang diharapkan.	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua pekerjaan.				
<b>Kualitas Pekerjaan</b>					
<b>Wewenang dan Tanggung Jawab</b>					
1.	5. Saya memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja.				
2.	6. Saya memperhatikan keakuratan dalam bekerja.				
7.	Saya berusaha meningkatkan diri.				
<b>Kuantitas</b>					
3.	8. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini.				
4.	9. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.				
9.	Saya mengambil tindakan perbaikan jika ada kesalahan saat bekerja.				
<b>Ketepatan Waktu</b>					
<b>Kondisi Fisik dan Psikis</b>					
5.	10. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
11.	Saya merasa lelah saat bekerja.				
<b>Efisiensi Biaya</b>					
6.	11. Saya khawatir akan tugas dan tanggung jawab yang ditempatkan saya.				
12.	12. Saya merasa bosan dan jenuh di tempat kerja.				
<b>Kebutuhan Supervisi</b>					
13.	Saya merasa tidak nyaman ditempat kerja.				
7.	13. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan instruksi atasan.				
<b>Ketidaknyamanan</b>					
8.	14. Saya dapat mengembangkan inisiatif dengan baik dalam pemecahan masalah ditempat kerja.				
9.	15. Saya bekerja secara independen tanpa adanya intervensi dari pihak manapun dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
16.	Saya yakin dapat mempertahankan pekerjaan.				
<b>Dampak Interpersonal</b>					
10.	17. Status kepegawaian saya tidak jelas.				
18.	18. Saya bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan.				
<b>Tekanan Kerja</b>					
11.	19. Saya bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab.				
12.	20. Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang saling bertentangan dari para atasan yang berbeda.				
13.	21. Saya mendapatkan permintaan pekerjaan yang saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda.				
21.	Pribadi				
14.	22. Atasan dan rekan kerja saya mempunyai ide yang tidak sama tentang bagaimana pekerjaan saya untuk menyelesaikan pekerjaan.				
22.	Saya tidak mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya.				
23.	Saya kesulitan mendapatkan perlengkapan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.				

Lampiran 11 : Tabulasi Angket Uji Coba

No Responden	Iklim Kerja (X <sub>1</sub> )															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
1	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	
2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	
3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	
4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	
5	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	
6	4	2	2	4	4	4	1	3	2	2	1	1	4	3	3	
7	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
8	1	1	3	3	3	3	1	1	2	3	1	1	2	2	2	
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
10	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	
11	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	
12	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	
13	1	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
15	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
16	3	2	3	4	4	3	1	3	3	2	3	1	1	3	3	
17	3	3	3	4	4	4	1	2	4	3	3	2	2	3	3	
18	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	
19	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	1	1	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	
23	4	2	2	4	4	4	1	3	4	2	1	1	4	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	
25	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2	2	
26	1	1	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	
27	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	
28	1	1	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	
29	4	2	2	4	4	4	1	3	4	2	1	1	4	3	3	
30	1	1	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	2	

No Responden	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )																						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	
1	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1

2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
3	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
5	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
6	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	2	1	4	1	1	4
7	1	2	1	3	1	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3
8	2	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	1	2	1	3	3	1	1
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1
16	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1
17	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1
18	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1
19	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	1	1
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	2	1	3	1	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3
23	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
24	1	2	1	3	1	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3
25	1	2	1	3	1	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3
26	1	2	1	3	1	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3
27	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
28	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	1
29	1	2	1	3	1	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3
30	1	2	1	3	1	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3

No Responden	Kinerja Pegawai (Y)																	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
6	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	4

7	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
10	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4
16	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
26	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
27	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4
28	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4

**Lampiran 12 : Hasil Uji Validitas**

1. Hasil Uji Validitas Iklim Kerja (X<sub>1</sub>)

		Correlations																			TOT		
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	AL_	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	X1
Pearson	Correlation	1	,683*	,066*	,494*	,545*	,401*	,616*	,022*	,488*	,222	,123	,515*	,516*	,515*	,515*	,438*	,328*	,421*	,206*	,085	,670*	
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,002	,023	,035	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,002	,004	,011	,000	

X1.2	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
	Pearson	,68	,11	,58	,02	,49	,06	,63	,62	,12	,84	,70	,61	,55	,44	,44	,66	,66	,55	,07	,16	,810*	
	Correlation	3*		2*	5	9*	0	4*	0*	8	7*	2*	6*	6*	2*	6*	4*	8*	5*	7*	2	1	
X1.3	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
	Pearson	,08	,51	1	-	,37	-	,46	,43	,77	,73	,55	,18	,18	,23	,26	,49	,62	,42	-	,47	,601*	
	Correlation	6	2*		0	0*	0	7*	9*	1*	5*	3*	6*	6	4	3	1	1*	7*	0*	5	4*	
X1.4	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
	Pearson	,49	,08	-	1	,70	,76	-	,29	,03	-	-	-	,15	,34	,44	,30	,29	-	,16	,30	,312	
	Correlation	6*	5	0		0*	4*	6	6	6	7	9	9	2	7	1*	1	9	4	3	2	6	
X1.5	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
	Pearson	,54	,42	,37	0	,71	,53	-	,67	,28	,48	,35	,14	,58	,38	,46	,63	,79	,39	,50	-	,44	,666*
	Correlation	4*	9*	0*		0*	5*	1	1*	4	6*	8	1	5*	6*	0*	6*	2*	7*	9*	2	0*	



X1.9	Pearson	,02	,12	,37	,03	,28	,16	-,00	,25	1	,25	,32	,20	,28	,22	,45	,22	,39	,17	,02	,01	,358
	Correlation			1*												0*		8*				
	Sig. (2-tailed)	,98	,52	,04	,84	,12	,37	,92	,14		,18	,07	,27	,12	,23	,12	,02	,22	,03	,35	,91	,92
X1.10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,41	,84	,76	-,02	-,40	-,54	,62	,25	1	,80	,68	,55	,48	,44	,35	,77	,76	,73	-,00	,30	,823*
	Correlation	8*	7*	5*	76	6*	2*	4*	7*	1	1*	5*	8*	7*	3*	2	8*	8*	4*	6	5	
X1.11	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,22	,70	,73	-,05	-,31	-,47	,63	,82	1	,82	,38	,54	,44	,40	,77	,77	,63	,03	,16	,763*	
	Correlation	2	2*	3*	97	88	79	9*	6*	1*	3*	2*	3*	2*	4*	5*	4*	5*	0	4		
X1.12	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,17	,61	,55	-,01	-,11	-,56	,50	,20	,68	1	,39	,55	,46	,25	,56	,69	,52	,19	,09	,684*	
	Correlation	3	6*	6*	99	10	7*	4*	7	5*	3*	0*	5*	7*	6	8*	3*	1*	2	5		

X1.1 3	Sig.	,3	,0	,0	,6	,5	,3	,0	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,2	,6	,000	
	(2-taile d)	5	0	0	0	6	7	0	0	7	0	0	3	0	0	7	0	0	0	6	1		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
	Pearson	,5	,5	,1	,1	,5	,4	,2	,7	,2	,5	,3	,3	1	,5	,4	,7	,7	,6	,6	-	,2	,755*
X1.1 4	Correlati on	3*	6*	6	2	5*	2*	3	5*	5	8*	2*	0*	1*	3*	8*	5*	7*	7*	0	5		
	Sig.	,0	,0	,3	,4	,0	,0	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,9	,1	,000	
	(2-taile d)	0	0	2	2	0	2	6	0	2	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	8	1	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
X1.1 5	Pearson	,5	,5	,1	,3	,3	,3	,3	,7	,2	,4	,5	,5	,5	1	,8	,4	,6	,6	,7	,3	-	,762*
	Correlati on	4*	2*	4	7	6*	8	9	6*	4	7*	3*	5*	1*	0*	1*	1*	8*	4*	5	6	0	
	Sig.	,0	,0	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,1	,000	
	(2-taile d)	0	0	3	6	3	5	5	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	6	
X1.1 5	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
	Pearson	,5	,4	,2	,4	,4	,3	,1	,6	,2	,4	,4	,4	,4	,8	1	,3	,6	,7	,7	,2	-	,704*
	Correlati on	6*	6*	3	1*	0*	7	6	9*	4	3*	2*	7*	3*	0*	5*	4*	7*	1*	1	8	0	
	Sig.	,0	,0	,2	,0	,0	,0	,4	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,3	,000	
(2-taile d)	0	0	1	1	0	6	4	0	2	1	1	0	0	0	4	0	0	0	0	8	4		
N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
(2-taile d)	1	7	5	5	6	9	1	0	8	2	4	9	7	0	1	0	0	0	0	6	1		

X1.1 6	Pearson	,53	,47	,26	,30	,66	,45	,23	,63	,43	,35	,40	,25	,74	,40	,37	1	,50	,44	,25	,08	,28	,667*
	Correlation	5*	4*	1	1	6*	0*	4	8*	0*	2	4*	6	8*	1*	5*	8*	7*	9	4	4		
	Sig. (2-tailed)	,02	,08	,14	,16	,00	,02	,11	,00	,01	,05	,02	,07	,03	,00	,02	,04	,00	,04	,03	,07	,06	,05
X1.1 7	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,48	,65	,49	,29	,73	,22	,24	,87	,22	,77	,70	,56	,75	,68	,63	,50	1	,75	,90	-	,37	,881*
	Correlation	5*	8*	1*	9	2*	8	8	3*	8	8*	5*	8*	5*	1*	4*	8*	8*	7*	1	2*	5	
X1.1 8	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,32	,62	,62	-,30	,99	-,30	,37	,69	,39	,76	,73	,69	,66	,71	,64	,74	1	,81	-	,16	,17	,796*
	Correlation	4	5*	7*	4	7*	3	5	7*	8*	8*	4*	3*	7*	8*	7*	7*	8*	9*	4	7	2	
X1.1 9	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,41	,57	,42	,16	,50	,12	,20	,78	,17	,73	,60	,52	,65	,67	,72	,95	,80	1	-	,13	,12	,775*
	Correlation	0*	7*	0*	3	9*	4	4	2*	6	4*	5*	1*	7*	4*	1*	9	7*	9*	4	2	9	

	Sig.	,0	,0	,0	,3	,0	,5	,2	,0	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0		,4	,4	,000	
	(2-tailed)	2	0	2	9	0	1	8	0	5	0	0	0	0	0	6	0	0		3	8		
	N	4	1	1	1	4	3	1	0	3	0	0	3	0	0	7	0	0		1	7		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
	Pearson	,2	,0	-	,3	-	,4	,5	,0	,0	-	,0	,2	-	,3	,2	,0	-	-	-	1	-	,204
	Correlation	8	6	,0	0	,1	4	4	8	2	,0	3	1	,0	0	0	8	,1	,1	,1	,1	,1	
X1.20	Sig.	,1	,7	,7	,1	,4	,0	,0	,6	,9	,7	,8	,2	,9	,1	,2	,6	,5	,4	,4		,4	,279
	(2-tailed)	2	4	6	0	9	1	0	3	1	4	7	6	8	0	8	5	4	5	3		9	
	N	6	6	1	5	7	5	2	8	2	4	4	1	1	2	6	7	6	4	1		6	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	Pearson	,0	,1	,4	,0	,4	,0	,2	,2	,0	,3	,1	,0	,2	-	-	,2	,3	,1	,1	-	1	,304
	Correlation	5	1	7	9	4	1	1	9	1	0	6	9	9	,2	,1	8	7	6	3	,1	,1	
X1.21	Sig.	,7	,5	,0	,6	,0	,9	,2	,1	,9	,1	,3	,6	,1	,1	,3	,1	,0	,3	,4	,4		,103
	(2-tailed)	8	5	0	1	1	2	5	1	2	0	8	1	1	6	4	2	4	7	8	9		
	N	9	9	8	3	5	9	2	0	9	1	6	9	3	5	1	8	3	9	7	6		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	Pearson	,6	,8	,6	,3	,6	,3	,5	,8	,3	,8	,7	,6	,7	,7	,7	,6	,8	,7	,7	,2	,3	1
	Correlation	7	1	0	1	6	2	6	9	5	2	6	8	5	6	0	6	8	9	7	0	0	
TOTAL	Sig.	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,1	
	(2-tailed)	0	0	0	9	0	8	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	
	N	0	0	0	4	0	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	Pearson	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Correlation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).























X2. 28	Pe	,	,	-	,	-	,	,	,	-	-	-	-	-	,	,	,	,	-	,	,	,	,	,	,	1	,	-	,39		
	ars	0	3	,	9	0	,	0	0	4	,	,	,	,	5	3	5	4	8	,	2	5	8	2	3	1	4	8	,5*		
	on	8	7	1	8	5	4	9	9	7	0	0	1	1	0	2	4	5	9	1	4	7	0	4	4	1	0	6	7	2	
	Co	0	5	3	4	4	8	3	3	8	6	0	8	5	8	8	5	4	8	1	0	5	5	3	7	3	1	6	3	4	
	rre	*	4	**		5				*	5	8	1	7	0	**		**	**	**	8	**	**		**	**		**	**	0	
X2. 29	lati				*				*										*												
	on				*				*										*												
	Si	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,.01
	g.	6	0	4	0	7	0	6	6	0	7	9	3	4	6	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	5	0	0	2	4
	(2-	7	4	8	0	7	0	2	2	0	3	6	3	0	7	0	6	0	0	0	2	4	0	0	8	9	9	0	0	0	0
X2. 30	tail	3	1	1	0	5	7	3	3	7	2	8	8	9	4	3	2	2	5	0	5	2	4	0	9	2	5	9	0	2	
	ed																														
	)																														
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	Pe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
X2. 30	ars	,	,	,	-	,	,	,	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	,	,	,	,	,	-	,	,	1	-	,.08
	on	2	5	0	8	,	,	,	4	,	0	,	,	,	4	5	4	4	7	,	3	4	7	1	3	,	4	8	,	5*	
	Co	0	8	6	8	6	9	1	1	3	2	3	4	4	4	4	2	4	8	9	9	7	1	1	5	6	1	1	3	4	6
	rre	*		**	7	6	9	9	*	1		7	2	1	**	**	**	*	**	9	*	**		*	3	*	**		*	*	6
	lati	*				*			*						*			*		*		*		*		*		*	*	*	*
X2. 30	on				*				*										*		*		*		*		*		*	*	
	Si	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,.02
	g.	2	0	8	0	7	0	9	9	0	5	9	8	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	9	0	0	0	3
	(2-	6	0	5	0	2	0	1	1	2	2	0	0	2	3	1	0	0	1	0	2	6	1	0	8	3	4	2	0	1	4
	tail	5	3	2	0	3	5	9	9	0	4	2	5	7	1	0	5	8	5	0	9	9	2	0	3	0	8	4	0	4	
X2. 30	ed																														
	)																														
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	Pe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ars	1	0	3	,	6	6	3	3	,	5	3	2	1	3	0	0	0	2	,	5	,	2	,	4	0	6	2	,	,	1
X2. 30	on	0	1	4	2	2	3	3	3	0	6	2	0	1	6	4	4	6	2	0	6	0	4	1	0	6	7	4	2	4	5
	Co	8	6	2	9	4	4	6	6	9	3	8	8	6	2	4	8	6	0	5	3	2	1	7	0	7	6	1	4	4	4
	rre				5	*	*			7	**			*					7	**	5		3	*	**			0	6	*	
	lati					*	*								*										*				*	*	*
	on					*	*								*									*				*	*	*	*





Y.5	Pea	,7	,7	1	1,	,	,	-	,7	1,	,7	,3	,	,3	,	-	-	,	,52
	rson	7484		0487	,24	0464	2633	,1	404642633	,2	404642633	,3	,3	,3	,3	,3	,3	,1	,2**
	Corr	42**	15**		0324	055**	02**	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	17
	elati	2*	5*		0**9*	2*7*	36	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	43
Y.6	Sig.	,0	,0	,0	,0	,	,	,	,0	,0	,0	,0	,	,0	,	,	,	,	,00
	(2-	0000		0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0
	tail	0000		0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0
	d)	0000		0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0
Y.7	N	3333		3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	30
	Pea	,7	,7	1,1	,	,	-	,7	1,	,7	,3	,	,3	,	-	-	,	,47	
	rson	7484		0487	,24	0464	2633	,1	404642633	,2	404642633	,3	,3	,3	,3	,3	,3	,1	,5*
	Corr	42**	15**	0	324	055**	02**	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	5*79	17
Y.8	elati	2*	5*	0**	9*2*7*	36	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	0**	43
	Sig.	,0	,0	,0	,	,	,	,0	,0	,0	,0	,	,0	,	,	,	,	,	,00
	(2-	0000		0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0
	tail	0000		0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0
Y.8	d)	0000		0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0000	0
	N	3333		3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	30
	Pea	,1	,4	,4	,4	1	,	,	,4	,4	,1	-	-	-	-	-	-	-	,31
	rson	541033		4216034	,4	,4	,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,5*
Y.8	Corr	1890*9*9*		82010*	9*8	2010*	9*8	2010*	9*8	2010*	9*8	2010*	9*8	2010*	9*8	2010*	9*8	2010*	1
	elati	8*	2		1*327*						3*8*53*	53*	53*	53*	53*	53*	53*	53*	4
	Sig.	,4	,0	,0	,0	,	,	,	,0	,0	,4	,0	,	,0	,	,	,	,	,02
	(2-	033211		0250213204200500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574	4
Y.8	tail	051855		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574		03908550010500542000574	4
	d)	30		7620		09		60387		60387		60387		60387		60387		60387	7
	N	3333		3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	3333	30
	Pea	,6	,6	,8	,8	,1	,	-	,6	,8	,6	,4	,	,4	,	-	-	,	,35
Y.8	rson	6161224		7,3121533544		7,3121533544		7,3121533544		7,3121533544		7,3121533544		7,3121533544		7,3121533544		7,3121533544	1
	Corr	10**73**2**2**		85193**2**0**0*		85193**2**0**0*		85193**2**0**0*		85193**2**0**0*		85193**2**0**0*		85193**2**0**0*		85193**2**0**0*		85193**2**0**0*	4
	elati	0*	0*		1*1*02*						7*3*					0*2*	302		2
	on	*	*		*	*	2								*	99		99	



Y.1 2	Pea	,5	,1	,7	,7	,,	,,	,,	-	,	1	,7	,5	,2	,,	,,	,2	,,	-	,	-	,41	
	rson	55	60	44	44	46	55	,3	,,	,,	,,	45	74	17	22	00	,0	,,	,,	,,	,,	5**	
	Corr	53**	00	5**	5**	01	50	00	00	00	00	5**	3**	24	32	97	07	09	09	09	09	09	
	elati	3*	8*	0**		0*	3*	7*	20	00				1*	4	16	33	41	58				
	on	*	*				*	*	3														
Y.1 3	Sig.	,0	,0	,0	,0	,,	,,	,,	,,	,,	,0	,0	,1	,,	,,	,1	,,	,,	,,	,,	,,	,00	
	(2-	00	00	00	00	00	00	00	09	11	00	00	44	04	44	41	66	88	66	99	00		
	tail	02	00	00	00	02	00	00	00	00	00	02	66	18	66	18	85	22	22	22	22		
	d)	20	00			80	01	47						51		88	83	23					
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	30
Y.1 4	Pea	,7	,7	1,	1,	,,	,,	,,	-	,,	,7	1	,7	,3	,,	,,	,3	,,	-	-	,,	,42	
	rson	74	84	00	00	48	77	,2	44				46	42	63	33	,,	,,	,,	,,	,,	7**	
	Corr	42**	15**	00	00	32	47	05	5**				2**	5*	79	5*	90	00	01	77			
	elati	2*	5*	0**	0**	9*	2*	7*	36					0*	9	1*	84	44	33				
	on	*	*			*	*	1						*									
Y.1 5	Sig.	,0	,0	,0	,0	,,	,,	,,	,,	,,	,0	,0	,0	,,	,,	,0	,,	,,	,,	,,	,,	,00	
	(2-	00	00	00	00	00	00	08	10	00	00	04	01	40	00	84	03	90	36				
	tail	00	00	00	00	01	00	77	00			07	00	73	90	73	90	36					
	d)	00	00			50	00	11					99	99	38	43	22						
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	30
Y.1 6	Pea	,1	,5	,7	,7	,,	,,	,,	-	,,	,5	,7	1	,4	,,	,,	,4	,,	-	-	-	,26	
	rson	40	65	44	44	16	55	,0	54					95	09	33	,,	,,	,,	,,	,,	1*	
	Corr	80	53**	2**	2**	41	85	43**	2**				2**	44	2**	72	54	08					
	elati	9*	0**	7*		80*	8*	19						2*	0	5*	04	08					
	on	*	*			*	*	1*					*										
Y.1 7	Sig.	,0	,0	,0	,0	,,	,,	,,	,,	,,	,0	,0	,0	,,	,,	,0	,,	,,	,,	,,	,,	,03	
	(2-	00	00	02	00	03	00	00	09	20	00	00	60	36	47	02	07	02	66				
	tail	00	00	02	00	03	00	00	09	20	00	00	60	36	47	02	07	02	66				
	d)	60	00			50	01	45					23		11	25	55						
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	30
Y.1 8	Pea	,4	,2	,3	,3	-	,,	,,	,,	,,	,2	,3	,4	1	-	,,	1,	,,	-	,,	,,	,33	
	rson	09	57	66	66	,4	55	01	76	99					,7	09	,,	,,	,,	,,	,,	1**	
	Corr	32**	02	5*	5*	42	53	50	25*	2**					36	03	08	90					
	elati	15*				20*	1*	60							14*	0**	4*	37	28*				
	on	*				3*	*								9*	*	1						



Y.1 9	Pea	,3	,2	,3	,3	-	,	,	,	,	,2	,3	,3	,9	-	,	,9	1	,	,	,	,	,26	
	rson	075999	,45229973	,8*	,1	,0	,0	,	,	,	,1	,0	,0	,0	,	,	,0	,	,	,	,	,00		
	Corr	75 <sup>+</sup> 011 <sup>+</sup> 1 <sup>+</sup> 3730511 <sup>+</sup> 5 <sup>+</sup> 4 <sup>+</sup>	8*	1*	1*	350 <sup>+</sup> 7 <sup>+</sup> 09	2*	3*	0*	3*	68038171 <sup>+</sup> 18	8	1	7	1*	0*	18	4*	3*	9*	*	*	0	
	elati	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	
	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)
Y.2 0	Pea	, -	,0	,3	,3	,	,	,	,	,0	,3	-	-	-	,	-	,1	,	,	,	,	,27		
	rson	3,217006417770,2,0,5,01745,01745	8	8	0	2	8	3	3	6	8	0	3	0	2	3	0	5	6	1	8**			
	Corr	107688028336803171 <sup>+</sup> 18	8	8	0	2	8	3	3	6	8	0	3	0	2	3	0	5	6	1	8**			
	elati	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on		
	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)
Y.2 1	Pea	,5	,0	,0	,0	1	,	,	9	5	,0	,0	,5	8	,	6	8	2	7	,	,	,53		
	rson	0403442008334475873569	4	4	4	2	0	0	8	3	3	4	4	7	5	8	7	3	5	6	9	5**		
	Corr	63**15777323*0*573**00*7*	4	4	4	2	0	0	8	3	3	4	4	7	5	8	7	3	5	6	9	5**		
	elati	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on		
	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)
Y.2 2	Pea	-	,0	-	-	-	,	,	,	,0	-	-	,2	-	,	,2	,	,	,1	,	,	,55		
	rson	,419,1,1,1749,1,49,693476	4	4	4	0	0	4	3	8	4	4	0	2	4	2	2	7	6	6	3	0**		
	Corr	40344400438444024227663	4	4	4	0	0	4	3	8	4	4	0	2	4	2	2	7	6	6	3	0**		
	elati	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on	on		
	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)	N	Pea	rson	Corr	elati	on	Sig.	(2-	taile	d)



Total	30	100,0	,923	21
-------	----	-------	------	----

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## 2. Reliabilitas $X_2$

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases				
Valid	30	100,0	,933	30
Excluded <sup>a</sup>	0	,0		
Total	30	100,0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## 3. Reliabilitas Y

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases				
Valid	30	100,0	,864	23
Excluded <sup>a</sup>	0	,0		
Total	30	100,0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Lampiran 14 : Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Frekuensi Kecenderungan

### Variabel Penelitian

#### 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Iklm Kerja.X1	91	34	63	46,97	8,137
Stres Kerja.X2	91	43	92	53,65	11,999
Kinerja Pegawai.Y	91	37	56	43,67	4,405
Valid N (listwise)	91				

## 2. Frekuensi Kecenderungan Iklm Kerja (X<sub>1</sub>)

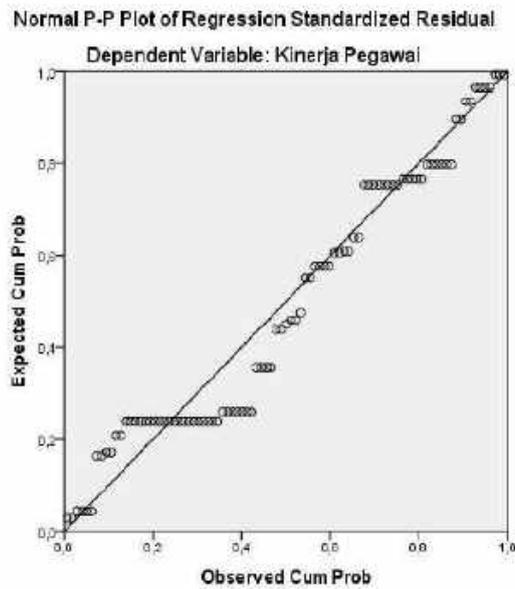
Interval	Kategori/Kriteria	Jumlah Responden	Presentase
13 – 25	Sangat Rendah	0	0%
26 - 38	Rendah	15	16,48%
39 - 51	Tinggi	53	58,24%
52-64	Sangat Tinggi	23	25,27%
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

## 3. Frekuensi Kecenderungan Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Interval	Kategori/Kriteria	Jumlah Responden	Presentase
22,89 – 40,14	Sangat Rendah	0	0%
40,15 – 57,4	Rendah	80	87,91%
57,5 – 74,74	Tinggi	4	4,39%
74,75 – 92	Sangat Tinggi	6	6,59%
	<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

## Lampiran 15 : Hasil Uji Prasyarat

### 1. Uji Normalitas Data



#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklm Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
N		91	91	91
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46,97	53,65	43,67
	Std. Deviation	8,137	11,999	4,405
Most Extreme Differences	Absolute	,185	,280	,263
	Positive	,185	,280	,263
	Negative	-,112	-,189	-,176
Kolmogorov-Smirnov Z		1,762	2,672	2,510
Asymp. Sig. (2-tailed)		,216	,032	,123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji Linearitas

- Uji Linearitas Iklm Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Iklm Kerja		(Combined)	1561,136	14	111,510	45,816	,000
	Between Groups	Linearity	523,977	1	523,977	215,286	,000
		Deviation from Linearity	1037,159	13	79,781	32,780	,159
	Within Groups		184,974	76	2,434		

Total	1746,110	90		
-------	----------	----	--	--

- Uji Linearitas Stres Kerja ( $X_2$ ) da Kinerja Pegawai (Y)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1271,702	10	127,170	21,445	,000
		Linearity	817,823	1	817,823	137,910	,000
		Deviation from Linearity	453,879	9	50,431	8,504	,089
	Within Groups		474,408	80	5,930		
	Total		1746,110	90			

3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	27,138			1,993		13,616
	Iklim Kerja	,120	,051	,221	2,371	,020	,652	1,533
	Stres Kerja	,203	,034	,554	5,938	,000	,652	1,533

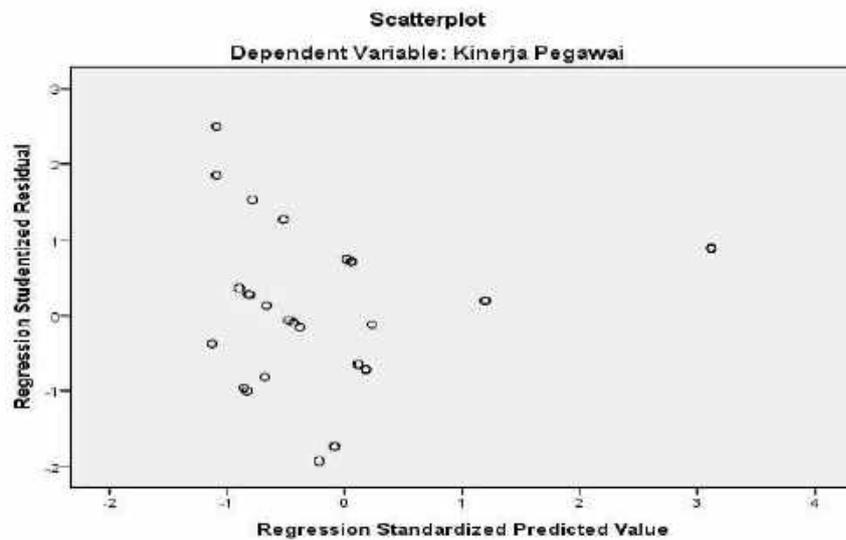
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	27,138			1,993		13,616
	Iklim Kerja	,120	,051	,221	2,371	,020	,652	1,533
	Stres Kerja	,203	,034	,554	5,938	,018	,652	1,533

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## Lampiran 16 : Hasil Uji Hipotesis

### 1. Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27,138	1,993		13,616	,000
	Iklm Kerja	,120	,051	,221	2,371	,020
	Stres Kerja	-,203	,034	-,554	-5,938	,000

a. Dependent Variable: Kinerj Pegawai

### 2.Uji T

- Variabel Iklm Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	29,743	2,288		13,000	,000
	Iklm Kerja	,297	,048	,548	6,177	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 <sup>a</sup>	,300	,292	3,706

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

- Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,193	1,559		19,364	,000
	Stres Kerja	-,251	,028	-,684	-8,855	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 <sup>a</sup>	,468	,462	3,230

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

### 3. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873,556	2	436,778	44,051	,000 <sup>b</sup>
	Residual	872,554	88	9,915		
	Total	1746,110	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Kerja

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,707 <sup>a</sup>	,500	,489	3,149
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Iklim Kerja