

PENGARUH STRES KERJA, SELF EFFICACY DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA BATAM

Laily Rozanna Lubis, Chablullah Wibisono, Adnan Suhardis
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batam

Correspondent:

adnansuhardis@univbatam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh stress kerja, self efficacy dan tanggung jawab berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.(2) untuk mengetahui pengaruh stres kerja, self efficacy dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig > 0,05 yaitu sebesar 0,497 > 0,05. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig < 0,05 yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig < 0,05 yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Serta terdapat pengaruh simultan stres kerja, self efficacy dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai dengan hasil sig < 0,05 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja, self efficacy secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Batam.

Kata Kunci: *Stress kerja, Self efficacy, Kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Batam merupakan instansi pemerintah yang mana dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh Sekretariat Daerah yang memiliki tugas pokok memberikan pelayanan administratif kepada anggota DPRD. Sekretariat DPRD Kota Batam dibantu oleh pegawai yang merupakan unsur pelayanan terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL). Peneliti yang dalam hal ini meneliti di Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam mengamati dan dugaan sementara kondisi faktual dan fenomenal yang terjadi saat ini di Sekretariat DPRD Kota Batam adalah tingkat stres kerja yang tinggi, kurangnya self efficacy dalam diri pegawai dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan Studi pengamatan yang peneliti lakukan salah satu faktor yang menjadi perhatian dilingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam adalah stres kerja, biasanya hal ini terjadi karena adanya tuntutan tugas, peran, antar pribadi, organisasi, dan kepemimpinan yang dirasa terlalu memberatkan pegawai. Jika stres kerja masih dalam intensitas rendah justru sangat diperlukan untuk tantangan bagi para pegawai agar bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan tersebut dapat diminimalisir dengan adanya self efficacy (efikasi diri) terhadap pegawai.

Self efficacy (efikasi diri) merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya, sehingga pegawai mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Tanggung jawab merupakan suatu keharusan untuk melakukan semua tugas yang telah dibebankan kepada pegawai karena adanya hubungan antara atasan dan bawahan, dimana atasan mendelegasikan sebagai wewenang pekerjaannya kepada bawahan untuk

dikerjakan. Tetapi masih ada pegawai yang belum menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah organisasi. Informasi tentang kinerja pegawai akan sangat bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja organisasi. Apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan. Artinya penilaian kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan organisasi dan dapat dijadikan tolak ukur dalam perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mengambil variabel stres kerja, self efficacy (efikasi diri) dan tanggung jawab. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka dapat dirumuskan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh stres kerja, self efficacy (efikasi diri) dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai pada sekretariat dprd kota batam”**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh self efficacy (efikasi diri) terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. (4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara stres kerja, self efficacy (efikasi diri) dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai (2014:1008) stres

kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Tekanan kerja dapat menghasilkan emosi dan perasaan yang tidak stabil, kegelisahan, ketidakmampuan untuk rileks, gugup, cemas dan tekanan darah meningkat dan Mengalami gangguan di tempat kerja.

2. Pengertian Self Efficacy

Bandura (2012:10) mendefinisikan self efficacy adalah penilaian individu atas kemampuan mereka untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Self efficacy juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan pegawai dalam suatu aktivitas dan juga mempengaruhi sejumlah stress dan kecemasan individu seperti ketika mereka menyibukkan diri dalam suatu aktivitas.

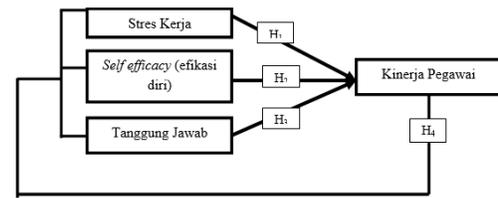
3. Pengertian Tanggung Jawab

Hasibuan (2016:70) Tanggung jawab adalah kewajiban untuk memikul seluruh tanggung jawab atau tugas yang harus diembannya karena wewenang yang diterima dan dimiliki. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2012:260) kinerja pegawai merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam organisasi adalah karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat kapabilitas yang dimiliki pegawai, dalam perkembangan kebutuhan, dan permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif, (Indrayani, 2017:79).

5. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukanhipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam.

H2: Pengaruh *self efficacy* (efikasi diri) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam.

H3: Pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam.

H4: Pengaruh stres kerja, *self efficacy* (efikasi diri) dan tanggung jawab terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam.

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian ini berlokasi di Jalan Engku Putri, Teluk Tering, Batam Kota, Tlk. Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Riau 29432 yang menjadi wilayah kerja kantor Sekretariat DPRD Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam yang berjumlah 192 pegawai yang terdiri dari 61 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 131 Tenaga Harian Lepas (THL). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 130 pegawai yang terdiri dai 60 pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 70 tenaga kontrak yang masih dalam masa kontrak selama 5 tahun. Dalam penelitian ini memakai teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified*

random sampling pada teknik ini populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak (Sugiyono, 2013:82).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini berdasarkan model analisis kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

a. Validitas dan Realibilitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38671944
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.028
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data SPSS 24 yang diolah 2021

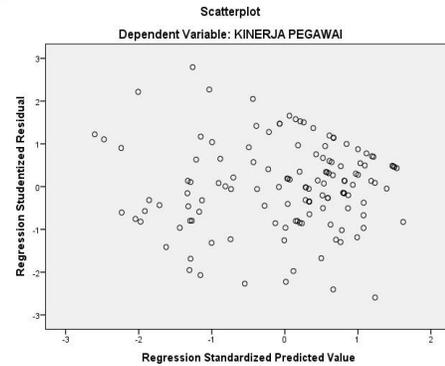
Hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, tanggung jawab dan kinerja pegawai dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan dalam variable tersebut valid karena memiliki $r_{Hitung} > 0,30$. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik jika nilai Cronbach's $Alpha > 0.60$ maka dapat dikatakan valid. Maka dapat diketahui secara berurutan nilai dari variabel stres kerja, *self efficacy* dan tanggung jawab sebesar 0.918, 0.906, 0.759, 0.849 jadi instrument dari keempat variable tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60.

b. Uji Multikolinearitas

Dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,024, variabel *self efficacy* memiliki nilai VIF sebesar 1,209, dan variabel

tanggung jawab memiliki nilai VIF sebesar 1,227. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dari ketiga variabel tersebut, dikarenakan VIF tidak melebihi dari nilai batas toleransi yang telah ditentukan yaitu > 0.10 maka artinya terdapat korelasi yang besar diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebarkan di atas dan di bawah atau sekitar angka 0.

d. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* dalam program SPSS. Berdasarkan uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

e. Metode Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	20.854	3.852			5.414	.000		
Stres Kerja	-.022	.032	-.047		-.682	.497	.977	1.024
Self Efficacy	.315	.056	.423		5.601	.000	.827	1.209
Tanggung Jawab	.328	.074	.338		4.437	.000	.815	1.227

Sumber : Data SPSS 24 yang diolah 2021

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	20.854		3.852	5.414	.000
Stres Kerja	-.022	-.047	.032	-.682	.497
Self Efficacy	.315	.423	.056	5.601	.000
Tanggung Jawab	.328	.338	.074	4.437	.000

Sumber : Data SPSS 24 yang diolah 2021

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.854	3.852		5.414	.
	Stres Kerja	-.022	.032	-.047	-.682	.
	Self Efficacy	.315	.056	.423	5.601	.
	Tanggung Jawab	.328	.074	.338	4.437	.

Sumber : Data SPSS 24 yang diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian parameter individu yang di sajikan dalam Tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 20.854 + -0,22X_1 + 0,315X_2 + 0,328X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) untuk persamaan regresi sebesar 20,854 dengan parameter positif. Dengan demikian nilai signifikan variabel stres kerja sebesar 0,497 > 0,05 yang berarti berpengaruh negatif tidak signifikan dari stres kerja dan jika peningkatan 1 skor stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,22 dengan asumsi variabel – variabel lainnya konstan. Dengan nilai signifikan variabel self efficacy sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari self efficacy dan menunjukkan peningkatan 1 skor self efficacy akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,315 dengan asumsi variabel – variabel lainnya konstan. Dengan nilai signifikan variabel tanggung jawab sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari tanggung jawab dan menunjukkan peningkatan 1 skor tanggung jawab akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,328 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

f. Uji t (Parsial)

- 1) Hipotesis pada penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t pada table 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien b1 stres kerja bernilai negatif sebesar -0,22 dan nilai signifikansi 0,497 > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hipotesis pada penelitian ini adalah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t pada Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien b2 self efficacy bernilai positif sebesar 0,315 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ha diterima Ho ditolak. Hal ini berarti self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hipotesis pada penelitian ini adalah tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji t pada Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien b3 tanggung jawab bernilai 0,328 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 maka Ha diterima Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

g. Uji f (Simultan)

Diperoleh nilai F test sebesar 28,642 dengan tingkat signifikansi sig =

0,000, dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka model regresi yang diperoleh adalah signifikan atau dapat dikatakan bahwa stres kerja, *self efficacy*, tanggung jawab secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

2.1.1.1 Uji Koefisien Determinasi(R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.391	3.427

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Stres Kerja, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS 24 yang diolah 2021

Dapat diketahui nilai R sebesar 0,637 (63,7%) sedangkan diketahui nilai R Square (R²) sebesar 0,405, maka dapat dihitung bahwa Koefisien Determinasi (R²) sebesar 40,5%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh dari Variabel Stres Kerja, *Self Efficacy*, Tanggung Jawab secara simultan terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 40,5%. Sedangkan sisanya 59,5% diterangkan oleh variabel yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1009.010	3	336.337	28.642	.000 ^b
	Residual	1479.613	126	11.743		
	Total	2488.623	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Stres Kerja, Self Efficacy

Sumber: Data SPSS 24 yang diolah 2021

Berdasarkan pengujian hipotesis stres kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan uji t pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien b1 stres kerja

bernilai negatif sebesar -0,22 dan nilai signifikan $0,497 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. Maka jika semakin tinggi stres kerja maka akan mengakibatkan tingkat kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam menjadi rendah, tetapi tidak serta merta jika stres kerja menurun maka kinerja pegawai semakin meningkat, karena pegawai masih membutuhkan stress yang bersifat *positive*. Pada tingkat stres yang rendah kinerja pegawai akan ikut menurun, dikarenakan pada kondisi ini pegawai tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan dalam mengerjakan tugas. Seiring dengan kenaikan stres pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang *inovatif*. Stres kerja bersumber dari beban pekerjaan yang terlalu besar atau kecil, konflik sesama pegawai, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan kerja yang tidak membantu. Stres dapat bersumber dari luar pekerjaan meliputi seperti, kematian suami atau istri, perceraian, kenakalan anak-anak dan ekonomi. Namun permasalahan tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam dikarenakan tingkat stres kerja yang berlebihan akan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Hal ini berarti pegawai masih tetap dapat mempertahankan kinerjanya jika memiliki stres kerja dalam takaran yang

cukup dan tidak berlebihan, tetapi jika tidak memiliki stres kerja maka tidak ada tantangan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan penilaian kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam tidak mengalami peningkatan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

B. Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam

Pegawai yang memiliki Self Efficacy (efikasi diri) tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar kemungkinannya untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Sementara itu, pegawai dengan self efficacy yang rendah akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki self efficacy (efikasi diri) yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Semakin tinggi self-efficacy maka semakin besar kemungkinan kerjanya, karena seseorang semakin percaya diri. Apa yang dilakukan, maka usaha seseorang akan semakin besar dan akan berpengaruh pada hasil karyanya.

Berdasarkan pengujian hipotesis self efficacy terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji t pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien b2 self efficacy bernilai positif sebesar 0,315 dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Membuktikan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal tersebut menunjukkan jika *self efficacy* pada pegawai Sekretariat DPRD Kota

Batam baik akan muncul rasa percaya diri, keyakinan yang tinggi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, karena pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam merasa dapat bertanggung jawab dalam mencapai sasaran kinerja. Semakin tinggi self *efficacy* pada diri seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula pencapaian kerjanya. Tanpa adanya self efficacy yang baik maka kinerja yang dimiliki pegawai kurang optimal dan dapat menurun. Pegawai dapat dikatakan efektif apabila pegawai tersebut dapat memecahkan masalah dengan memaksimalkan peluang.

C. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam

Pegawai berkinerja tinggi akan menghadapi tantangan untuk mendapatkan tugas yang lebih sulit, akan menghadapi tanggung jawab yang lebih berat, dan akan ditantang untuk memegang posisi yang lebih tinggi. Masalah ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja secara signifikan. Secara umum, tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau melakukan sampai taraf tertentu tidak menyimpang dari regulasi yang ada. Lebih lanjut bahwa implementasi kewajiban dan hak pakai secara penuh atau tidak memadai, pada dasarnya tetap harus diiringi dengan pertanggungjawaban dan pelaksanaan kekuasaan. Jika didukung oleh kinerja dan tanggung jawab kerja pegawai yang kompeten di bidangnya masing-masing, maka instansi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang sangat kompetitif.

Berdasarkan pengujian hipotesis tanggung jawab terhadap kinerja

dengan menguji uji t pada table 4.14 di atas dapat diketahui bahwa koefisien b3 tanggung jawab bernilai positif sebesar 0,328 dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam, maka akan memberikan peningkatan dalam kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. Dengan bertanggung jawab dalam bekerja dapat memberikan hasil yang efektif.

D. Stres Kerja, Self Efficacy dan Tanggung Jawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh stres kerja, self efficacy dan tanggung jawab secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji F diperoleh nilai hipotesis pada penelitian ini adalah stres kerja, self efficacy, tanggung jawab secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, self efficacy dan tanggung jawab secara simultan (bersama- sama) menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.15, diperoleh nilai F test 28,642 dengan tingkat sig 0,000, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, self efficacy dan tanggung jawab secara simultan (bersama- sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Batam. Stres

kerja, self efficacy dan tanggung jawab mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kemampuan anggota organisasi dalam mengelola kinerja pegawainya, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai melalui hasil yang memuaskan.

Dalam proses stres kerja jika seseorang berhadapan dengan situasi yang menimbulkan stres, pegawai yang mempunyai kemampuan yang lebih baik, memiliki tingkat stres yang lebih rendah dalam menghadapi situasi yang penuh stres dibandingkan pegawai yang kemampuannya lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi stres kerja maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam akan mengalami penurunan. Maka dapat dikatakan stress kerja dapat membantu, akan tetapi dapat juga merusak kinerja. Sederhananya, berarti stress kerja dapat mendorong atau mengganggu kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam, jika tidak ada tekanan maka tantangan kerja tidak ada dan kinerja akan mengalami penurunan. Jadi apabila Sekretariat DPRD Kota Batam ingin meraih kinerja yang optimal di dalam pencapaian sasaran kinerja, maka harus lebih memperhatikan tingkat stres kerja pegawainya, stres kerja yang terlalu rendah dan terlalu tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan.

Kemudian self efficacy (efikasi diri) jika seorang pegawai yakin bahwa tugas tersebut dapat diselesaikan dalam keadaan apa pun, semakin tinggi kepercayaan diri pegawai, semakin besar

kemungkinan mereka menyelesaikan pekerjaannya. Self efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Self efficacy sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan maka dapat berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka self efficacy sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

Kemudian tanggung jawab dapat dikaitkan dengan kemampuan psikolog yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam yang mana memiliki pemikiran bahwa penyelesaian masalah yang dihadapi dan diantaranya adalah keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain, dan berinteraksi dalam upaya menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan. Keterampilan ini dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan hasil kinerja yang lebih baik dan memuaskan. Dari hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam, variabel tanggung jawab menunjukkan hasil yang positif artinya bahwa tinggi rendahnya tanggung jawab akan berbanding lurus atau diikuti tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang telah dikumpulkan, maka dapat diambil kesimpulan yang dapat menjawab

hipotesis penelitian. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Dari hasil pengujian hipotesis stress kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pada penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. (2) Dari hasil pengujian hipotesis self efficacy terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pada penelitian ini adalah self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel self efficacy terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. (3) Dari hasil pengujian hipotesis tanggung jawab terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji t diperoleh nilai hipotesis pada penelitian ini adalah tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam. (4) Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh stress kerja, self efficacy, dan tanggung jawab secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja diperoleh nilai hipotesis pada penelitian ini adalah stress kerja, self efficacy, tanggung jawab secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, self efficacy dan tanggung jawab secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 17.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 9-44.
- Bernhard Tewel, dkk. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindo.
- Bryan, F. ., (2011). Peranan Sekretariat DPRD dalam mendukung fungsi DPRD Studi pada Sekretariat DPRD Kota Tomohon. *EJournal, Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Cahyono, H. D. (2014). Pengaruh Lingkungan kerja, konflik kerja, stres kerja, serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Area Denpasar . *Buletin Studi Ekonomi Universitas Udayana*, Volume 19.
- Gregory Moorhead, Ricky W Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba empat.
- Gusti Yuli Asih, Hardani Widiastuti dan Rusmalia Dewi. (2018). *Stress kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Hulaifah. (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Makassar. *Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Indonesia, P. P. (2018). Pedoman penyusunan tata tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota, (p. nomor 12). Jakarta.
- Indrayani. (2017). Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota. *Zona Manajerial Universitas Batam*.
- Indrayani, E. I. (2017). Determinasi Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika CitraLautan Teduh. *Zona Ekonomi Universitas Batam*.
- Jemmy Rumengan, dkk. (2020). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Uniba press.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*.
- Kojongian, R. N. (2014). Peranan Staf Sekretariat Dewan dalam menunjang fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tomohon. *Media Neliti*. *Dipublikasikan*.
- Lunenburg, F. (2011). Self Efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business and Administration*.
- Mathisen, G. E. (2011). Organizational of creative self efficacy. *Creavity and innovation Management*, 185-195.
- Mensah, A. O. (2013). The influence of employee's self efficacy on their quality of work life: the case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 195-205.
- Putra, B. M. (2014). Pengaruh disiplin kerja, tanggung jawab dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Batam. *Zona Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam*, Volume 6.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumengan, J. (2015). *Aplikasi Statistik dalam Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Robbins, Judge (15th ed). *Organizational Behavior*. US: Prentice Hall
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sodik, S. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Solong, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Stephen P Robbins, M. C. (11th ed).
Management. US: PrenticeHall.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: PustakaBelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai Sekretariat DPRD Prov. Sumatera Utara. *Ejournal Manajemen Tools, Universitas Pembangunan Panca Bumi*.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerjasama terhadap kinerja pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*.