

## Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Negara Pemerintah Daerah Kota Surabaya

Tan Evan Tandiyono <sup>(1)</sup> Dinda Radika Dewi <sup>(2)</sup>

<sup>1), 2)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jl. Semolowaru Praja No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa Timur 60118

Korespondensi Email: [tanevan@untag-sby.ac.id](mailto:tanevan@untag-sby.ac.id)

### ABSTRACT

*Government agencies or companies can manage human resources by developing employee effectiveness, improving employee quality, providing effective work rules with high productivity. Improving the quality of the workforce or employees is deemed necessary to obtain and maintain a skilled, highly motivated workforce, improve and improve the quality of the workforce from the organization as measured by contribution, ability, skills in carrying out work operations. Every organization always tries to improve the success of human resources in carrying out their duties efficiently and effectively so as to achieve the goals that have been set. The success of the organization in achieving its goals is highly dependent on the work performance achieved by each employee. The method in this research is quantitative research. The population in this study were BPBD Surabaya City employees. From the data obtained which was then processed using the slovin formula, a total sample of 100 respondents was obtained. Data collection techniques using the questionnaire / questionnaire method. Overall, the indicators used in this study are valid with a correlation smaller than the 0.05 significance level and reliable Cronbach Alpha > 0.6. The results of the classical assumption test also show that this research has fulfilled, including: both regression models are free from multicollinearity, there is no heteroscedasticity, there is no autocorrelation and the residuals of the regression model are normally distributed. It can be concluded that the final results of the study, namely work discipline, work stress and work environment have a significant effect on work performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Stress, Work Environment, Job Performance, State Apparatus*

### **ABSTRAK**

Instansi pemerintah atau perusahaan dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan mengembangkan efektivitas kerja pegawai, memperbaiki kualitas pegawai, memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi. Peningkatan kualitas tenaga kerja atau pegawai dipandang perlu untuk memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi yang tinggi, meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dari organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan, kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Kota Surabaya. Dari data yang diperoleh yang kemudian diolah dengan rumus slovin maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuisioner/angket. Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dengan hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan reliabel *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi, diantaranya : kedua model regresi bebas dari multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas tidak terjadi autokorelasi dan residual model regresi berdistribusi normal. Dapat disimpulkan hasil akhir penelitian yaitu disiplin kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Aparatur Negara

## **PENDAHULUAN**

Instansi pemerintah atau perusahaan dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan mengembangkan efektivitas kerja pegawai, memperbaiki kualitas pegawai, memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas tinggi. Peningkatan kualitas tenaga kerja atau pegawai dipandang perlu untuk memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi yang tinggi, meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dari organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan, kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong keinginan tercapainya prestasi kerja yang tinggi. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong anggota organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan, dalam hal ini adalah berprestasi kerja dengan baik (Hasibuan, 2013:17).

Stres dapat membantu atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres itu, bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung menurun, sebaliknya dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu pegawai untuk mencapai tugasnya dalam bekerja. Bila stres kerja terlalu besar maka prestasi kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan (Robbins, 2003:376).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik lingkungan kerja berbentuk fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mencapai hasil kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan turunnya prestasi kerja (Sunnyoto, 2015:38).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Sinambela, 2019:332).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019:86). Secara etimologis, Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya (Dewi, 2019:93).

### **Stres Kerja**

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya menurut (Fahmi, 2016:214).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan menurut (Mangkunegara, 2017:157).

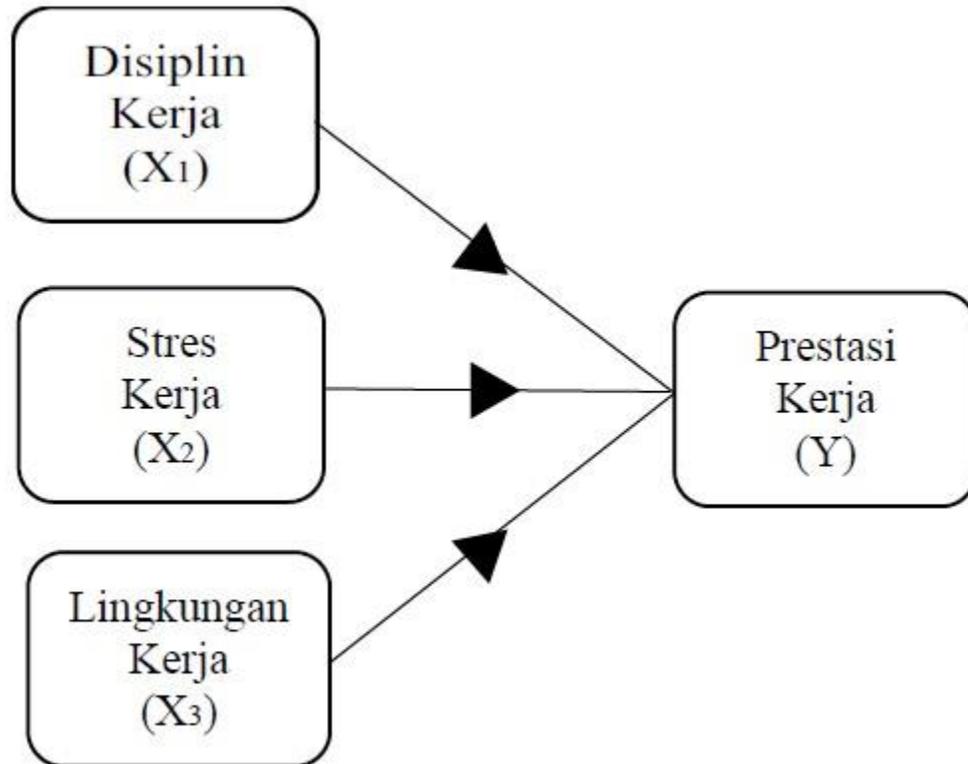
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Ahmad, 2018:99).

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2018:1).

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Kota Surabaya

H<sub>2</sub>: Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Kota Surabaya

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Kota Surabaya

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Hubungan yang bersifat sebab akibat. Terdapat dua jenis atau tipe variabel, yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan juga variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Analisa variabel independen (X) terdiri atas Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Prestasi Kerja dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, dengan demikian akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel independen Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>),

Stres Kerja( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y) secara parsial (sendiri-sendiri) maupun simultan (bersama-sama).

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPBD Kota Surabaya. Waktu pelaksanaan yang dilakukan untuk penelotian ini selama 3 Bulan terhitung mulai di bulan september sampai dengan bulan November 2022, dengan menggunakan metode sampling yang dimulai dari survei, pengumpulan data, olah/analisa data dan penyusunan laporan akhir.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor BPBD Kota Surabaya. Untuk populasi dari Pegawai Kantor BPBD Kota Surabaya sendiri berjumlah 133 orang. Responden dari penelitian ini adalah sebesar 100 orang setelah dihitung dengan menggunakan rumus slovin.

Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan observasi dan kuisisioner untuk mendapatkan data sekunder dan primer.

Metode analisis yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) program ini melakukan kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Deskripsi Karakteristik Responden								
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Usia	Frekuensi	Persentase	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	68	68.00%	< 20 Tahun	7	7.00%	SD/SMP	4	4.00%
Perempuan	32	32.00%	20-30 Tahun	50	50.00%	SMA/SMK	52	52.00%
Total	100	100.00%	30-40 Tahun	18	18.00%	Diploma	22	22.00%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase	40-50 Tahun	17	17.00%	Sarjana	19	19.00%
< 2 Tahun	17	17.00%	> 50 Tahun	8	8.00%	Magister	3	3.00%
2 - 5 Tahun	47	47.00%	Total	100	100.00%	Total	100	100.00%
5 - 10 Tahun	21	21.00%						
> 10 Tahun	15	15.00%						
Total	100	100.00%						

Berdasarkan Tabel 1. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang (68%), berusia 20 - 30 tahun sebanyak 50 orang (50%), berpendidikan SMA/SMK sebanyak 52 orang (52%) dan memiliki masa kerja terlama 2 - 5 tahun sebanyak 47 orang (47%).

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0.560	0.2	Valid	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0.611	0.2	Valid
	2	0.499	0.2	Valid		2	0.831	0.2	Valid
	3	0.411	0.2	Valid		3	0.805	0.2	Valid
	4	0.499	0.2	Valid		4	0.738	0.2	Valid
	5	0.648	0.2	Valid		5	0.751	0.2	Valid
	6	0.498	0.2	Valid		6	0.714	0.2	Valid
	7	0.554	0.2	Valid		7	0.809	0.2	Valid
	8	0.554	0.2	Valid		8	0.788	0.2	Valid
	9	0.513	0.2	Valid		9	0.716	0.2	Valid
	10	0.630	0.2	Valid		10	0.767	0.2	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0.665	0.2	Valid	Prestasi Kerja (Y)	1	0.497	0.2	Valid
	2	0.739	0.2	Valid		2	0.529	0.2	Valid
	3	0.558	0.2	Valid		3	0.651	0.2	Valid
	4	0.739	0.2	Valid		4	0.476	0.2	Valid
	5	0.691	0.2	Valid		5	0.431	0.2	Valid
	6	0.761	0.2	Valid		6	0.302	0.2	Valid
	7	0.737	0.2	Valid		7	0.2	0.2	Valid
	8	0.757	0.2	Valid		8	0.252	0.2	Valid
	9	0.752	0.2	Valid		9	0.205	0.2	Valid
	10	0.772	0.2	Valid		10	0.341	0.2	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 2. Diatas, maka dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sementara jika r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Dari hasil uji SPSS 26 membuktikan bahwa hasil uji validitas dari masing-masing instrument variabel menunjukan semua Variabel telah dinyatakan Valid karena r hitung > r hitung yaitu lebih besar dari 0,200.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.815	0.6	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0.908	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.938	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.766	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 3. Diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. Setelah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 26 dengan uji statistik Cronbach Alpha (A), menunjukan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nila dari Cronbach's Alpha > 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Data

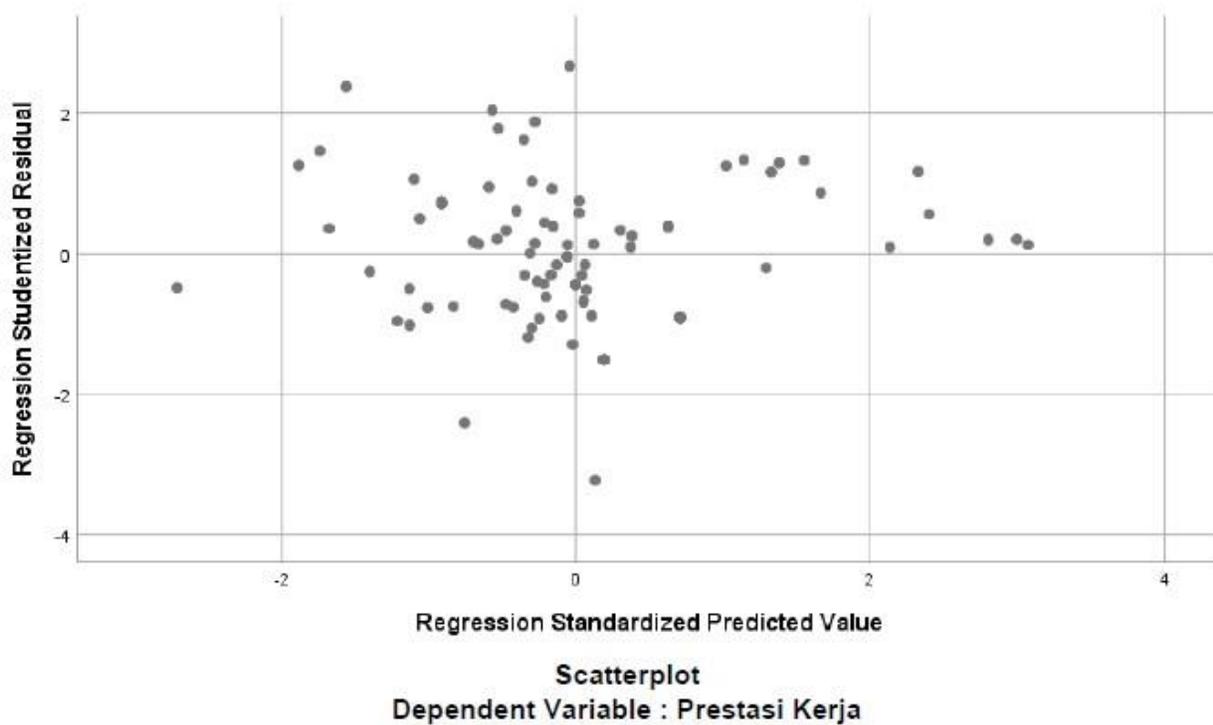
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.72268895
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.046
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

**Gambar 2. Uji Normalitas Data**

Berdasarkan Gambar 2. Diatas, dari hasil pengujian *one-sampel kolmogorov smirnov* (KS), terlihat bahwa residual memiliki distribusi normal karena memiliki Asymp Sig sebesar 0.200 yaitu lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0.05) yang berarti residual berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3. Diatas, maka dapat diketahui hasil dari data diatas menunjukkan bahwa penyebaran titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk pola tertentu serta arah penyebarannya berada pada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.223	7.221		2.385	.019		
	Disiplin Kerja X1	.404	.120	.307	3.377	.001	.698	1.433
	Stres Kerja X2	.450	.084	.446	5.386	.000	.845	1.184
	Lingkungan Kerja X3	.277	.086	.299	3.214	.002	.670	1.492

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Y

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Pada Tabel 4. Diatas, menunjukan bahwa hasil uji kolinieritas ganda atau uji *Variance Influence Factor* (uji VIF) diperoleh nilai VIF pada masing-masing variabel bebas adalah 1.433 untuk variabel Disiplin Kerja, 1.184 untuk variabel Stres Kerja, 1.492 untuk variabel Lingkungan Kerja. Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Hipotesis

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.223	7.221		2.385	.019
	Disiplin Kerja X1	.404	.120	.307	3.377	.001
	Stres Kerja X2	.450	.084	.446	5.386	.000
	Lingkungan Kerja X3	.277	.086	.299	3.214	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 17.223 + 0.404 X_1 + 0.450 X_2 + 0.277 X_3$$

Berdasarkan Tabel 5. diatas, dari analisis regresi linier berganda maka didapat hasil adalah sebagai berikut:

1. a : Bilangan Konstanta

a = 17,233 mengandung pengertian bahwa bilamana variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai sama dengan 0 (nol), maka Prestasi Kerja (Y) akan berada pada angka sebesar 17,233 satuan.

2. b<sub>1</sub> : Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

b<sub>1</sub> = 0,404 mengandung pengertian bilamana terjadi kenaikan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka Prestasi Kerja (Y) dapat meningkat sebesar 0,404 satuan.

3.  $b_2$  : Koefisien Regresi Stres Kerja ( $X_2$ )

$b_2 = 0,450$  mengandung pengertian bilamana terjadi kenaikan pada variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) dapat meningkat sebesar 0,450 satuan.

4.  $b_3$  : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

$b_3 = 0,277$  mengandung pengertian bilamana terjadi kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) dapat meningkat sebesar 0, 277 satuan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 6. Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.445	.427	5.811
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)				

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Pada Tabel 6. diatas maka dapat disimpulkan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,427 yang berarti 42,7%. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas maupun oleh variasi dari Prestasi Kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), sedangkan sisanya =  $100\% - 42,7\% = 57,3\%$  dijelaskan oleh variabel lain.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2594.472	3	864.824	25.607	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3242.168	96	33.773		
	Total	5836.640	99			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Langkah Pengujian :

$H_0$  = secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  = secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis :

Jika signifikansi nilai F Hitung  $< 0,05$ . Maka ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana yang berarti,  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Sebaliknya, jika nilai F Hitung  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas dan terikat, dimana  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Pada Tabel 7. Diatas maka dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai F Hitung  $25,607 > F$  Tabel  $2,70$  dan juga diperoleh nilai tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \text{level alpha}$  sebesar  $0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, yang berarti variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.223	7.221		2.385	.019
	Disiplin Kerja X1	.404	.120	.307	3.377	.001
	Stres Kerja X2	.450	.084	.446	5.386	.000
	Lingkungan Kerja X3	.277	.086	.299	3.214	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Y

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 8. diatas, dari uji t (uji parsial) maka didapat hasil adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diperoleh t Hitung sebesar  $3,377$  dengan ketentuan nilai t Tabel  $1,985$  yang berarti t Hitung  $> t$  Tabel dan pada tabel signifikansi diperoleh nilai sebesar  $0,001$  berdasarkan hasil perhitungan tersebut dimana nilai sig  $< 0,05$

maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) ada pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ).

2. Nilai signifikansi variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t$  Hitung sebesar 5,386 dengan ketentuan nilai  $t$  Tabel 1,985 yang berarti  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel dan pada tabel signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,000 berdasarkan hasil perhitungan tersebut dimana nilai sig  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) ada pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ).
3. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) diperoleh  $t$  Hitung sebesar 3,214 dengan ketentuan nilai  $t$  Tabel 1,985 yang berarti  $t$  Hitung  $>$   $t$  Tabel dan pada tabel signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,002 berdasarkan hasil perhitungan tersebut dimana nilai sig  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) ada pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ).

Dari hipotesis diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan pada variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi Disiplin Kerja 0,001, Stres Kerja 0,000 dan Lingkungan Kerja 0,002.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Sinambela, 2019:332). Hal ini didukung oleh penelitian dari Nur Awaliah Widarti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja (Widarti, 2021).

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:157). Hal ini didukung oleh penelitian dari Januar Terok, Tinneke Tumbel, Harry Sumampouw menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap prestasi kerja (Terok *et al*, 2017).

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Ahmad, 2018:99). Hal ini didukung penelitian dari Asnawi menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap prestasi kerja (Asnawi, 2020).

Hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat diketahui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan software SPSS versi 26 menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi sebesar 42,7% pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Kota Surabaya sedangkan 57,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan yang diperoleh, maka kesimpulan yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
4. Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti bermaksud memberikan beberapa saran kepada organisasi maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi BPBD Kota Surabaya

Untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai BPBD Kota Surabaya yang diperhatikan bahwa perlu adanya peningkatan Disiplin Kerja pada pegawai serta membuat strategi terkait Lingkungan Kerja pegawai yang dirasa kurang sesuai. Kemudian dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan bahwa pengaruh dari Stres Kerja lebih dominan. Oleh karena itu diharapkan

pula untuk pihak BPBD Kota Surabaya agar dapat membuat para pegawai tidak merasakan stress pada saat bekerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan peneliti dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel selain Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Variabel yang lebih mendukung untuk dibahas dalam penelitian selanjutnya pada obyek lain sehingga dapat digunakan sebagai sumber bahan referensi.

## **REFERENSI**

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PUTRI MEGAH ASRI INDAH MEDAN.” *Jurnal Repository Universitas Dharmawangsa*.
- Astuti, D. R. (2016). *Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaso Yogyakarta*. Institutional Repository. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Thesis. <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/22420>
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, D. P. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fachrezi, H. & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1). hal. 107–190.
- Fachruddin, I. (2009). *Desain Penelitian*. Malang: Universitas Islam Negeri.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: PT Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jumal, A. (2018). *Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Mangkunegara, AA. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan, A. M. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Panjaitan, F. A. B. K. & Panjaitan, H. (2014). Analysis of Customer Loyalty through Total Quality Service, Customer Relationship Management, and Customer Satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 3(3).
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kede. edited by B. Trans. Pujaatmaka, H & Molan. Jakarta: PT Prenlindo.
- Sanusi, A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, P. & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Stainslaus, S. S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutama. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Surakarta: Fairuz Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Terok, J. Tumbel, T. & Sumampouw, H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank SULUTGO. *Jurnal Repository UNSRAT (Universitas Sam Ratulangi)*.