

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

Fransisca Angelina Theodore, Gunawan Silalahi, Mota Depari, Meirini, Hendhika, Safrida\*,  
T. Ahmad Helmi, Supar Wasesa

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: safrida@fe.uisu.ac.id

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat Jalan Asrama Nomor 7A Medan, dengan populasi sebanyak 115 orang, dan sampel penelitian sebanyak 54 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer *IMB Statistik for Product and Service Solution* (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung  $>$  t-tabel ( $3,324 > 2,009$ ) pada  $n = 54$  pada taraf signifikansi 95%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung analisis t hitung  $>$  t-tabel ( $8,397 > 2,009$ ) pada  $n = 54$  pada taraf signifikansi 95%. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung analisis t hitung  $<$  t-tabel ( $3,821 < 2,009$ ) pada  $n = 54$  dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F-hitung  $>$  F tabel ( $62,584 > 2,79$ ) hal ini menyatakan bahwa secara bersamaan (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

**Kata Kunci:** Kematangan Pegawai; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

**Abstract**—This study aims to determine the effect of employee maturity, work environment and work stress partially and simultaneously on the performance of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat Jalan Asrama Nomor 7A Medan, with a population of 115 people, and a study sample. of 54 people. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the *IMB Statistics computer program for Product and Service Solution* (SPSS) version 24. Based on the analysis results obtained employee maturity has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, this is supported by the results of t count analysis  $>$  t-table ( $3,324 > 2,009$ ) at  $n = 54$  at 95% significance level. Work environment has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, this is supported by an analysis of t count  $>$  t-table ( $8,397 > 2,009$ ) at  $n = 54$  at 95% significance level. Work stress has a negatif effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, this is supported by an analysis of t count  $<$  t-table ( $3,821 < 2,009$ ) at  $n = 54$  with a significant level of 95%. Value of F-count  $>$  F table ( $62,584 > 2,79$ ) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of employee maturity, work environment and work stress on the performance of employees work of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

**Keyword:** Employee Maturity; Work Environment; Performance of Employees Work

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan maupun dalam sebuah instansi pemerintah, sumber daya manusia merupakan modal yang penting dan sangat berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Hasibuan, 2020). SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. (Handoko, 2020) Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Perencanaan SDM sangat penting bagi organisasi karena pada dasarnya perencanaan SDM ada untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi (Manullang, 2020).

Tujuan organisasi dapat tercapai manakala unsur-unsur dalam organisasi tersebut mendukungnya, termasuk kinerja pegawai yang ada dalam organisasi (Sudarmayanti, 2020). Kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai, karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian dan itu sangat penting (Sudarmayanti, 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Rivai, 2019). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang

tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Afandi, 2021). Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat merupakan salah satu instansi vertikal DJP yang mempunyai peran penting dalam penerimaan pajak di lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumut 1.

Observasi yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian yang serius, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai. Absensi yang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidak hadirnya pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai. Stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Tety Ramadhani, 2021) menyatakan sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. (Vira Sari Putri, 2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan studi PT.Lestari Busana Anggun Mahkota dibagian produksi, Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Lestari Busana. Atas uraian tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau literature lainnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2019). Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \tag{1}$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut (Sugiyono, 2020) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini dinyatakan dengan X, Kematangan pegawai (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Stres Kerja (X3).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut (Sugiono, 2019)) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Variabel terikat dalam penelitian ini dinyatakan dengan Y (Kinerja Pegawai).

**Tabel 1.** Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kematangan pegawai (X1)	Kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan yang harus dihadapinya karena perkembangan biologis dan sosial serta harapan perusahaan terhadap individu yang telah mencapai tahap perkembangannya. (Johan, 2021)	Kematangan pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Aspek tapping aggressive and delinquent behavior 2. Aspek cooperation 3. Aspek assertiveness (Wilson, 2021)	Likert
Lingkungan	Suatu tempat yang	Indikator lingkungan	Likert

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
kerja (X2)	terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan dengan visi dan misi perusahaan. (Sudarmayanti, 2020)	kerja yaitu: 1. Pencahayaan di ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Kelembaban udara 6. Fasilitas (Sudarmayanti, 2020)	
Stres Kerja (X3)	Suatu kondisi ketegangan yang mencipatakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan. (Wibisono, 2020)	Stress kerja secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Kondisi pekerjaan 2. Peran 3. Faktor interpersonal 4. Perkembangan karier 5. Struktur organisasi (Zackharia Rialmi, 2020)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Afandi, 2021)	Kinerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Afandi, 2021)	Likert

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian,. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

## 2.1 Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

- Pengamatan (*observation*) langsung terhadap kematangan pegawai, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- Wawancara (*interview*) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat yang menjadi responden penelitian ini.

(Sugiono, 2019) berpendapat bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### 2.1.1 Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, instrumen yang digunakan untuk mengambil data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan ujicoba / tryout instrumen, untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). (Wiratna, 2020) menyatakan bahwa tujuan ujicoba instrumen yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan tinggi reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

- Uji Validitas

(Mangkunegara, 2020) menyatakan “uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan”. Validitas dalam hal ini merupakan akurasi temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda (Manullang, 2020)). (Sugiyono, 2020) mengemukakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)”.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Sugiyono, 2020). Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode Cronbach’s Alpha dengan bantuan program SPSS, menurut (Mangkunegara, 2020) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala”. (Manullang, 2020) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

### 2.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dan lain-lain (Mangkunegara, 2020). Statistik deskriptif umumnya digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang paling utama dan data demografi responden, (Sugiono, 2019).

a. Uji F

Uji simultan dengan uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiono, 2019).

$H_0$  :  $b_1, b_2, b_3 = 0$  (kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stress kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

$H_1$  :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$  (kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stress kerjasecara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, pada  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, pada  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mangkunegara, 2020).

$H_0$  :  $b_1, b_2, b_3 = 0$  (kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stress kerjasecara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

$H_1$  :  $b_1, b_2, b_3 \neq 0$  (kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stress kerjasecara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan syarat sebagai berikut : Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, pada  $\alpha 5\%$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, pada  $\alpha 5\%$ . Hal ini berarti bahwa variabel bebasnya secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel terikatnya.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model (Manullang, 2020). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

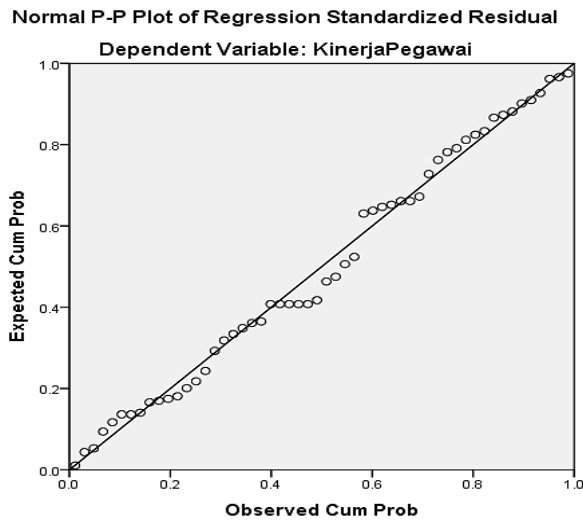
## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 54 orang pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dijadikan sampel dalam penelitian ini.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

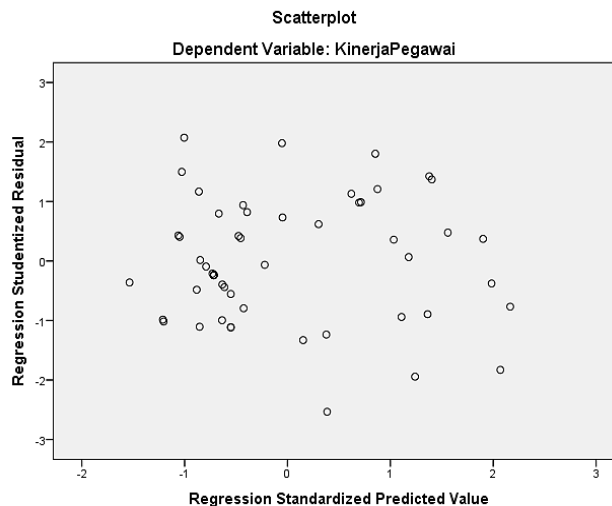
Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 KematanganPegawai	.594	1.684
LingkunganKerja	.260	3.850
StresKerja	.268	3.727

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

### 3.2.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

### 3.2.5 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

**Tabel 3.** Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.503	3.111		2.412	.020
KematanganPegawai	.283	.085	.280	3.324	.002
LingkunganKerja	1.035	.123	1.069	8.397	.000
StresKerja	-.495	.130	-.478	-3.821	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :Variabel kematangan pegawai memiliki nilai  $0,002 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan *t* hitung  $3,324 >$  dari *t* tabel  $2,009$  artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan *t* hitung  $8,397 >$  dari *t* tabel  $2,009$  artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel stres kerja memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan *t* hitung  $-3,821 >$  dari *t* tabel  $2,009$  artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

### 3.2.6 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.616	3	205.872	62.584	.000 <sup>b</sup>
	Residual	164.476	50	3.290		
	Total	782.093	53			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), StresKerja, KematanganPegawai, LingkunganKerja

Berdasarkan uji F atau uji Anova diperoleh F hitung sebesar  $62,584$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ , karena F hitung  $>$  F tabel yakni  $62,584 > 2,79$ . Hal tersebut berarti jika kematangan pegawai (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika kematangan pegawai (X1), lingkungan kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

### 3.2.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*.

**Tabel 5.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.777	1.814

a. Predictors: (Constant), StresKerja, KematanganPegawai, LingkunganKerja

Hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar  $0,790$ . Artinya  $79,0\%$  variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja dan sisanya sebesar  $21,0\%$  ( $100\% - 79,0\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.2.8 Hasil Persamaan Regresi

Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi.

**Tabel 6.** Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	7.503	3.111		2.412	.020
KematanganPegawai	.283	.085	.280	3.324	.002
LingkunganKerja	1.035	.123	1.069	8.397	.000
StresKerja	-.495	.130	-.478	-3.821	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu:

$$Y = 7,503 + 0,283X_1 + 1,035X_2 - 0,495X_3$$

Pada model regresi ini nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,283 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kematangan pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kematangan pegawai terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,283 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 1,035 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 1,035 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,495 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel stres kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan turun 0,495 satuan.

### 3.3 Pembahasan

#### 3.3.1 Pengaruh Kematangan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan, menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi penuh dengan perhitungan, mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan, selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan, Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya, Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik, merasa bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan, bertanggungjawab dengan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan.

#### 3.3.2 Pengaruh Kematangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kematangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kematangan pegawai searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya kematangan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kematangan pegawai mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan, memiliki disiplin ilmu yang menunjang bidang pekerjaan saya, Peran dan tanggung jawab seluruh pegawai anda ditetapkan secara jelas dalam peraturan daerah, menguasai teknologi sesuai dengan pekerjaan saya, memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki, menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bidang pekerjaan saya, Sikap tanggung jawab dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya, memiliki kemampuan teoritis yang baik berkaitan bidang pekerjaan yang dibebankan kepada saya, memiliki skill yang berkesesuaian dengan bidang pekerjaan saya, menggunakan kreatifitas dan inovasi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya setiap hari.

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

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan, Pencahayaan pada ruang kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat ini terang, Fasilitas yang ada sudah membuat kerja saya menjadi lancar, Ventilasi udara yang ada saat ini memperlancar pekerjaan, Tingkat kebisingan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat ini tidak mengganggu pekerjaan saya, Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik, Hubungan dengan rekan sekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat ini berjalan dengan lancar, Kamar mandi yang tersedia selalu terjaga kebersihannya, selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.

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

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja adalah searah dengan kinerja pegawai. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, Peran yang saya terima di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat sering bertentangan satu sama lain, Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya, Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja, Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya, Tidak semua pegawai menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya, Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik, Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan, Pimpinan jarang memberikan pujian / penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan, penelitian dan pengamatan yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa Kematangan pegawai, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis F hitung > F-tabel ( $62,584 > 2,79$ ) pada  $n = 54$  pada taraf sigifikansi 95%. secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ( $3,324 > 2,009$ ) pada  $n = 54$  pada taraf sigifikansi 95%. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ( $8,397 > 2,009$ ) pada  $n = 54$  pada taraf sigifikansi 95%. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Hal ini didukung hasil analisis t hitung < t-tabel ( $-3,821 < 2,009$ ) pada  $n = 54$  pada taraf sigifikansi 95%. Karena hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu yang menjadi saran dari peneliti yaitu tetap memperhatikan stres kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

## **REFERENCES**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*, Riau: Yogyakarta: Nusa Media.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Johan, e. a. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, Vol.2, No.2.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Tety Ramadhani, e. a. (2021). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Penerapan (PENATARAN)*, Vol.6 No.1.

- Vira Sari Putri, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol.4 No.2.
- Wibisono. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wiratna, S. V. (2020). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Zackharia Rialmi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.3 No.2.