

PENGARUH STRES KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA MANADO.

Angel Lullung Manika¹, Lucky O.H. Dotulong², Indrie Debbie Palendeng³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Correspondence		
E-mail:		No. Telp:
¹ Angel02lullungmanika@gmail.com		
² luckydotulong@unsrat.ac.id		
³ indridebbie76@unsrat.ac.id		
Submitted : 1 Januari 2025	Accepted : 6 Januari 2025	Published : 7 Januari 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pariwisata manado. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert yang dibagikan kepada 41 pegawai tetap yang bekerja di Dinas Pariwisata Manado Model pengolahan data yang digunakan untuk menganalisis data adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji hipotesis, uji regresi linear berganda dari *software* spss versi 27. Hasil penelitian berkesimpulan bahwa : (1) *stress kerja*, kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pariwisata manado, (2) stress kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pariwisata manado, (3) kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pariwisata manado, (4) semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pariwisata manado

Kata kunci: *Stress Kerja, Kemampuan Kerja, Semangat Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, work ability and work enthusiasm on employee performance at the Manado tourism office. Data collection in this study using a questionnaire using a Likert scale distributed to 41 permanent employees who work at the Manado Tourism Office The data processing model used to analyse the data is the reliability test, validity test, hypothesis test, multiple linear regression test from the spss version 27 software. The results of the study concluded that: (1) work stress, work ability and work enthusiasm have a simultaneous and significant effect on employee performance at the Manado tourism office, (2) work stress has a partially significant effect on employee performance at the Manado tourism office, (3) work ability has a partially significant effect on employee performance at the Manado tourism office, (4) work enthusiasm has a partially significant effect on employee performance at the Manado tourism office.

Keywords: *Job Stress, Work Ability, Morale, Work Performance*

PENDAHALUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam perusahaan karena perannya yang membantu perusahaan untuk kelangsungan hidup Organisasi (Hasibuan, 2019). Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, adalah sumber daya manusia.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator penting menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk sumber daya manusia di instansi pemerintahan seperti Dinas Pariwisata Manado. Sebagai organisasi yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sektor pariwisata. Dinas Pariwisata Manado menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan kinerja

pegawai yang optimal dengan prestasi kerja. Dalam mencapai target yang telah ditetapkan, Berdasarkan data pada tabel 1.mengenai prestasi kerja pegawai dinas pariwisata manado :

Tabel 1. Rata-Rata Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

No	Penilaian Kinerja	2022				2023			
		Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Kategori	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Kategori
1	Perilaku Kerja								
	a. Kedisiplinan	10	70	7	Sedang	10	60	6	Kurang
	b. Tanggungjawab	10	70	7	Sedang	10	60	6	Kurang
	c. Kerjasama	10	85	8,5	Baik	10	70	7	Sedang
	d. Kepemimpinan	10	75	7,5	Sedang	10	60	6	Kurang
2	Hasil Kerja								
	a. Kualitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Sedang
	b. Kuantitas kerja	20	80	16	Baik	20	70	14	Sedang
	c. Keterampilan kerja	20	80	16	Baik	20	80	16	Baik
Total		100		78		100		69	

(Sumber: *Staff Kasubag Dinas pariwisata Manado, 2024*)

Penilaian prestasi kerja pada Dinas pariwisata Manado tahun 2023 dapat diukur dari beberapa2 indikator penilaian yang ditetapkan oleh instansi, antara lain perilaku kerja dan hasil kerja. Berikut ini hasil penilaian kinerja pegawai pada pada Dinas pariwisata Manado yang dilihat dari indikator penilaian prestasi kerjapegawai dari 2022 sampai 2023 dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan dari penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022 dalam kategori kurang baik dan pada tahun 2023 dalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas pariwisata Manado tahun 2023 mengalami penurunan pada tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022. Dari hasil data tersebut dinas pariwisata kota manado perlu mengkaji untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai. Faktor yang dapat mempengaruhi seperti stres kerja, kemampuan kerja, dan semangat kerja.

Stres yang telah menumpuk dalam beberapa periode waktu kerja akan menciptakan kondisi burnout yang berbahaya bagi karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2019) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik maupun 3 psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Aldino dan Meihandika (2022) yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki korelasi atau pengaruh secara positif terhadap prestasi kerja. apabila stres kerja menurun, maka akan terjadi peningkatan pada prestasi kerja pegawai.

Kemampuan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Menurut Gibson (2019), kemampuan adalah sifat bawaan atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan kerja Pegawai dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal jika kinerja karyawan yang buruk akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian Novandilina *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 2. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata Manado Tahun 2021-2023

Keterangan Tidak Hadir					
Tahun	2021	2022	2023	Total Hari	Persentase

Dinas Luar	273	351	93	717	70,7%
Cuti	39	76	14	129	12,7%
Izin	33	33	9	75	7,4%
Sakit	30	41	22	93	9,17%
Total	375	501	138	1014	100%

(Sumber: *Staff Kasubag Dinas pariwisata Manado, 2024*)

Berdasarkan tabel 2. dapat disimpulkan bahwa rendahnya semangat kerja pegawai di Dinas Pariwisata Manado disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari permasalahan fasilitas kerja, ketidakpastian dalam status pegawai, keterlambatan dalam fasilitas serta penerimaan tunjangan TPP Pegawai. hingga kurangnya apresiasi dan kesempatan pengembangan diri. Hal ini yang menjadi salah satu faktor dari penurunan semangat kerja pegawai.

Dalam konteks prestasi kerja, semangat kerja menjadi dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja dapat menciptakan suasana positif untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan yang diteliti oleh Sartika *et al.*, (2023) yang mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Mengingat konteks masalah yang disebutkan di atas, peneliti tertarik untuk berkonsentrasi pada variabel Stress Kerja, Kemampuan Kerja dan semangat kerja untuk mengetahui seberapa besar variabel tersebut mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata kota manado, oleh karena itu penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Manado**”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh Apakah stres kerja, kemampuan kerja, dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Adapun indikator Stress Kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Yan *et al.*, (2019) Indikator dalam stres kerja ada enam, yaitu: Kekhawatiran, Konflik, Gelisah, Tekanan, Waktu, Frustrasi

Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2019) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Adapun indikator kemampuan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins (2019) yaitu : Aktivitas Kerja, Peralatan Kerja, SOP Kerja, Metode Kerja, Kebijakan Kerja, Target, Pencapaian Kerja, Bekerja Sama, Sosialisasi Kerja, Rekan Kerja.

Semangat Kerja

Menurut Sania *et al.*, (2019) semangat kerja Pegawai ialah refleksi dari emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Adapun indikator loyalitas customer yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mondy (2018) yaitu: Hadir Tepat Waktu, Absen Kerja, Tanggung Jawab Kerja, Tugas Kerja, Hubungan dalam pekerjaan, Hubungan Kerja, Kemampuan Bekerja Sama, Koordinasi Kerja, Pelaksanaan Kerja, Perasaan Kerja.

Prestasi Kerja

Menurut Edison *et al.*, (2018) Prestasi kerja adalah hasil dari suatu aktivitas yang diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator Prestasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mafra *et al.*, (2017) yaitu Hasil Kerja, Kesulitan Pegawai, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan Mental, Sikap, Disiplin Waktu.

Penelitian Terdahulu

Perawati *et al.*, (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan menggunakan metode analisis Uji statistik parametrik Regresi Linier Berganda. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Beban Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah.

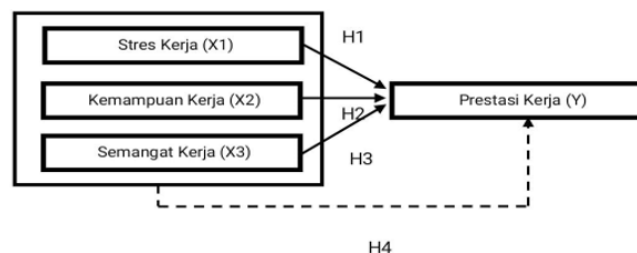
Anggara (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kemampuan kerja, sikap kerja, keterampilan kerja dan prestasi kerja. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 77 pegawai dan metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan melakukan uji t untuk parsial dan uji f untuk simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pada kategori cukup. Analisis menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa adanya pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Saiba *et al.*, (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN baik secara parsial dan simultan serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 33 orang, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja ASN.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja ASN adalah variabel motivasi kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,712 Nilai ini menunjukkan bahwa 71,2% .Semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 71,2% variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Semangat Kerja (X_3) sedangkan sisanya 28,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Sari *et al.*, (2021) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Softex Indonesia Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 52 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai thitung sebesar 3,023 dan signifikan sebesar 0,004. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai thitung sebesar 1,192 dan signifikan sebesar 0,239. Semangat Kera berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja hal ini dibuktikan dari hasil analisis data dengan nilai thitung sebesar 0,020 dan signifikan sebesar 0,984. Motivasi, Stres Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja hal ini didasarkan dari nilai Fhitung sebesar 10,811 dan nilai signifikan sebesar 0,000

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

Hipotesis

H_1 : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.

H_2 : Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.

H_3 : Terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.

H_4 : Terdapat pengaruh yang simultan antara stres kerja, kemampuan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini mencari

hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel bebas Stress Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) terhadap variabel terikat Prestasi Kinerja Pegawai (Y).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado. Untuk pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2020) bahwa Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang digunakan yaitu 41 Orang Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan survei yang ditujukan kepada subjek penelitian, khususnya Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai media, antara lain informasi yang diperoleh dari internet, jurnal ilmiah, buku, artikel, dan publikasi ilmiah yang ditulis oleh para ahli yang relevan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yang berfungsi sebagai landasan teori.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data memegang peranan penting dalam penelitian. Apabila metode tersebut tidak diterapkan dengan tepat atau tidak sesuai dengan prosedur yang benar, hasil penelitian dapat menjadi tidak masuk akal dan tidak relevan. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1-5 yang disebarakan melalui *Google Form* kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Pearson Corelation R hitung	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,750	0,3081	Valid
	X1.2	0,692	0,3081	Valid
	X1.3	0,852	0,3081	Valid
	X1.4	0,843	0,3081	Valid
	X1.5	0,876	0,3081	Valid
	X1.6	0,736	0,3081	Valid
	X1.7	0,774	0,3081	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,566	0,3081	Valid
	X2.2	0,721	0,3081	Valid
	X2.3	0,843	0,3081	Valid
	X2.4	0,852	0,3081	Valid
	X2.5	0,822	0,3081	Valid
	X2.6	0,883	0,3081	Valid
	X2.7	0,760	0,3081	Valid
	X2.8	0,763	0,3081	Valid
	X2.9	0,772	0,3081	Valid

	X2.10	0,637	0,3081	Valid
Semangat Kerja (X3)	X3.1	0,708	0,3081	Valid
	X3.2	0,796	0,3081	Valid
	X3.3	0,837	0,3081	Valid
	X3.4	0,859	0,3081	Valid
	X3.5	0,847	0,3081	Valid
	X3.6	0,793	0,3081	Valid
	X3.7	0,795	0,3081	Valid
	X3.8	0,754	0,3081	Valid
	X3.9	0,654	0,3081	Valid
	X3.10	0,797	0,3081	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	0,637	0,3081	Valid
	Y1.2	0,747	0,3081	Valid
	Y1.3	0,765	0,3081	Valid
	Y1.4	0,680	0,3081	Valid
	Y1.5	0,729	0,3081	Valid
	Y1.6	0,697	0,3081	Valid
	Y1.7	0,570	0,3081	Valid

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas variabel Stres Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Semangat Kerja (X3), Terhadap Prestasi Kerja (Y), didapatkan bahwa *Correlation* semua pernyataan dinyatakan valid, sebagaimana ditunjukkan dengan semua nilai r hitung $> r$ tabel. Juga nilai signifikansi korelasi semua item pernyataan kurang dari 0,05. Itu membuktikan, semua item dalam angket ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,898	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,920	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0,930	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,813	Reliabel

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik, dengan setiap item pernyataan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keakuratan hasil penelitian. Reliabilitas yang tinggi ini menandakan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan hasil penelitian dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut

Pengujian Asumsi Klasik

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87842662
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.072
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas metode *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0.200 dan nilainya lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

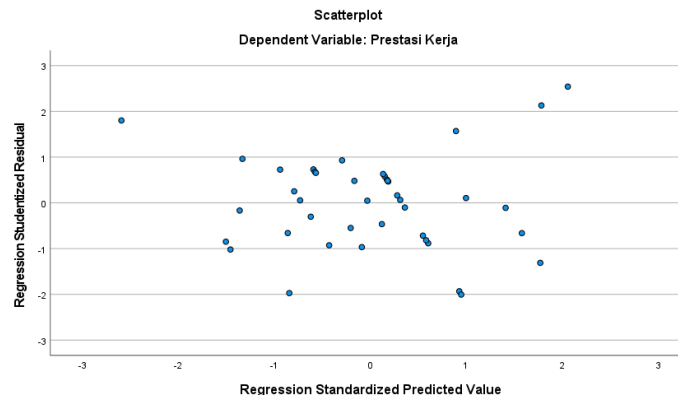
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,739	1.353	Non Multikolinearitas
Kemampuan Kerja (X2)	0,706	1.416	Non Multikolinearitas
Semangat Kerja (X3)	0,862	1.160	Non Multikolinearitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi penelitian. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* X1 (0,739), X2 (0,706), dan X3 (0,862) sedangkan nilai VIF X1(1,353), X2 (1.416) dan X3 (1.160). Hal ini menunjukkan bahwa pada ketiga variabel tersebut nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Artinya dalam model regresi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan hasil dari gambar 3 olah data SPSS yang dapat dilihat dari tabel diatas menggunakan *Scatterplot*, data yang terkumpul tersebar secara acak di atas dan dibawah garis 0 tanpa menunjukkan pola tertentu. Pola penyebaran data seperti ini menunjukkan bahwa varians residualnya konsisten yang berarti tidak ada perubahan signifikan dalam varians residual di berbagai tingkat prediksi. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut menunjukkan hasil titik-titik dengan pola yang menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.637	1.208		5.496	<,001
	Stres Kerja	.081	.039	.116	2.071	.045
	Kemampuan Kerja	.421	.028	.848	14.800	<,001
	Semangat Kerja	.057	.027	.109	2.111	.042

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat menyatakan hal ini dalam bentuk persamaan regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = 6,637 + 0,081X_1 + 0,421 X_2 + 0,057 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 6,637 menyatakan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X1), variabel Kemampuan Kerja (X2) dan variabel Semangat Kerja (X3), sama dengan 0 atau dianggap tidak ada, maka nilai Prestasi Kerja (Y) akan positif 6,637.
2. Koefisien Stres Kerja (X1) sebesar 0,081 menyatakan bahwa setiap kenaikan satuan Stres Kerja maka akan menaikkan nilai Y (Prestasi Kerja) sebesar 0,081 dan begitu pula sebaliknya.
3. Koefisien Kemampuan Kerja (X2) sebesar 0,421 menyatakan bahwa setiap kenaikan satuan Kemampuan Kerja maka akan menaikkan nilai Y (Prestasi Kerja) sebesar 0,421 dan begitu pula sebaliknya.
4. Koefisien Semangat Kerja (X3) sebesar 0,057 menyatakan bahwa setiap kenaikan satuan Semangat Kerja maka akan menaikkan nilai Y (Prestasi Kerja) sebesar 0,057 dan begitu pula sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.637	1.208		5.496	<,001
	Stres Kerja	.081	.039	.116	2.071	.045
	Kemampuan Kerja	.421	.028	.848	14.800	<,001
	Semangat Kerja	.057	.027	.109	2.111	.042

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan pada Tabel Uji Parsial (Uji t), maka diperoleh hasil:

1. Variabel Stres Kerja (X1)
Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) memperoleh t-hitung > t-tabel (2,071 > 2,026) dengan tingkat signifikan (0,045 < 0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel Stres Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Variabel Kemampuan Kerja (X2)
Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS untuk variabel Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) memperoleh t-hitung > t-tabel (14,800 > 2,026) dengan tingkat signifikan

(0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti variabel Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

3. Variabel Semangat Kerja (X3)

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS untuk variabel Semangat Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) memperoleh t -hitung > t -tabel ($2,111 > 2,026$) dengan tingkat signifikan ($0,042 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti variabel Semangat Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.037	3	109.679	131.478	<,001 ^b
	Residual	30.865	37	.834		
	Total	359.902	40			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres Kerja, Kemampuan Kerja

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat bahwa F hitung memiliki nilai positif sebesar 131,478 dan lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,86 ($82,786 > 2,86$) dengan tingkat signifikansi yaitu 0.001 dimana $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan variabel stres kerja (X1), variabel kemampuan kerja (X2), dan variabel semangat kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.914	.907	.913

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai R^2 dihasilkan sebesar 0,914. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1), variabel kemampuan kerja (X2), dan variabel semangat kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 91,4%. dan Adapun sisanya 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

Dalam konteks prestasi kerja, karyawan dituntut untuk bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya sesuai dengan peraturan organisasi, sementara perusahaan perlu mengetahui batasan-batasan dalam mendorong karyawan untuk dapat menjangkau tujuan organisasi, organisasi perlu memberikan kelonggaran bagi karyawan yang telah melampaui limit dalam bekerja sehingga dapat mencegah stres kerja. Stres yang telah menumpuk dalam beberapa periode waktu kerja akan menciptakan kondisi burnout yang berbahaya bagi karyawan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari hasil uji analisis regresi linier bergada dan uji parsial (uji t) yang telah disajikan pada sub bab sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Aldino dan Meihandika (2022)

yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki korelasi atau pengaruh secara positif terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

Dalam konteks prestasi kerja, kemampuan kerja memiliki keterkaitan dengan sebuah pencapaian yang akan dicapai. Usaha pencapaian tersebut dilakukan sebaik mungkin pada saat menjalankan tugas diiringi dengan kecakapan dan kesanggupan kerja. Kemampuan seseorang dapat dilihat dari kemampuan intelektual yang dilihat dari cara berpikir dan kemampuan fisik yang dilihat dari tenaga seseorang dalam melakukan usaha. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari hasil uji analisis regresi linier bergada dan uji parsial (uji t) yang telah disajikan pada sub bab sebelumnya. penelitian ini selaras dengan hasil temuan Novandilina *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

Dalam konteks prestasi kerja, semangat kerja menjadi dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja dapat menciptakan suasana positif untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini dilihat dari hasil uji analisis regresi linier bergada dan uji parsial (uji t) yang telah disajikan pada sub bab sebelumnya. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan yang diteliti oleh Sartika *et al* (2023) yang mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Stress Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji penelitian dengan SPSS 29 dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja. Dari hasil pengujian secara parsial, Pengaruh Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Kontribusi bersama – sama dari Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado.

4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Manado

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Perlu adanya kesadaran dari pihak kantor dinas pariwisata manado untuk mengetahui jika stress kerja pada pegawai dapat mengakibatkan kekhawatiran, konflik gelisah serta tekanan yang diberikan oleh atasan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dalam mengerjakan sesuatu oleh sebab itu perlu adanya pembagian tugas dan pekerjaan yang adil sehingga pegawai tidak mengalami stress kerja.
2. Kantor dinas pariwisata manado harusnya meningkatkan kemampuan kerja dan memberikan pelatihan atau kursus keterampilan, dan memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga pegawai tidak ketinggalan teknologi atau kemajuan yang ada.
3. Kantor dinas pariwisata manado sebaiknya meningkatkan semangat kerja yang baik di lingkungan kerja karena jika pegawai dikelilingi dengan lingkungan kerja suasana kerja yang positif dan menyenangkan, menetapkan target, dan beristirahat ketika jenuh maka pegawai akan merasa puas dan senang.
4. Kantor dinas pariwisata manado sebaiknya dapat memperjelas cara mendapatkan kesempatan untuk maju salah satunya dapat melalui prestasi pegawai karena dengan mendapatkan prestasi kerja pegawai tersebut akan lebih mengembangkan bakat dan tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, H. P., & Meihandika, Z. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia Kecamatan Sangir Balai Janggo Kabupaten Solok Selatan. *JURNAL ECONOMINA*, 1(4), 1012-1024.
- Anggara, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Sikap Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Edison *et al.*, (2018). Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- European Journal of Pharmacology*, Vol 463.
- Gibson *et al.*, (2019) *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas: Business Publication, New York.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Mafra, U, N., & Turipan, T. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9-21.
- Mondy, R. Wayne. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Novandalina, A., Yuli Ernawati, F., & Kholisatun, D. (2023). Analisa Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pungkook Indonesia One Di Grobogan. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(1), 1-7.
- Perawati *et al.*, (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 2(1).

- Rivai et al., (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saiba *et al.*, (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Sania, U., Kalpina, K., & Javed, H. (2019). *Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction: The Three Musketeers. Journal.*
- Sari (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Softex Indonesia Medan.
- Sartika *et al.*. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Selama Pandemi Pada Kantor DAMRI Kota Sorong. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(2), 176-188.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Yan *et al.*. (2019). *A Network Management System for Handling Scientific Data Flows, New York*