

yang dapat dilakukan yaitu memberikan beban kerja yang sesuai dengan ketentuan dan memberikan hak-hak pegawai sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Implikasi *stressor off the job*

- a. Instansi harus selalu menjaga kondisi penerangan dan suhu udara yang terdapat di instansi sehingga dapat memberikan dukungan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Instansi dalam hal ini pimpinan harus menghindari terjadinya konflik dengan pegawai sehingga segala bentuk tanggungjawab dan beban kerja para pegawai dapat diselesaikan secara maksimal.



**BAB V**

**PENUTUP**

**A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Penyebab stress kerja (*stressor*) yang terdiri dari *stressor on the job* dan *stressor off the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Kediri.
2. Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel menunjukkan bahwa *stressor on the job* mempunyai pengaruh lebih

dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Kediri. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel *stressor on the job* mempunyai nilai lebih besar jika dibandingkan dengan variabel *stressor off the job*

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Bappeda Kabupaten Kediri
  - a. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai diharapkan pihak manajemen instansi untuk mempertahankan tingkat stress kerja pegawai yang terjadi. Hal tersebut dengan pertimbangan bahwa selama ini para pegawai mampu mengendalikan tingkat stress kerja yang terjadi sehingga dapat mendukung upaya peningkatan kinerja para pegawai.
  - b. Pihak manajemen diharapkan selalu memberikan pelayanan kepada para pegawai terkait dengan beban kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai sehingga segala bentuk aktivitas yang dilakukan para pegawai diinstansi dapat sepenuhnya mendukung upaya peningkatan kinerja para pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain dalam hal ini adalah peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini yaitu dengan menggunakan variabel lain yang berpengaruh

terhadap kinerja pegawai, dengan harapan penelitian yang dilakukan dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan.



**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsini, 2006, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Barney dan Griffin, 2003. **Psychology At Work An Introduction To Organizational Psychology**. Second editiond me Graw hill.

Dessler, Gary, 2005, **Sumber Daya Manusia**, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2004. **Organisasi**, Jild Pertama, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat, Penerbit Gramedia, Jakarta.

Handoko, Hani. 2004. **Manajemen Personalia Suber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Ofset, Bandung.

Robbins, Stephen. 2006. **Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi**, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Jilid 2, Prehalindo, Jakarta.

Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta Bandung.

Siagian, Sondang, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kesembilan belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Tim Mitra Bestari, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Unit Perbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY)

Widayat dan Amrullah, 2004, **Riset Bisnis, Edisi Pertama**, Malang: CV. Cahaya Press.

Wayne, Mondy, 2008, **Human Resources Management**, Tenth Edition, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

