BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, oleh karena itu faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya.Sehingga kinerja pegawai menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan suatu organisasi karena semakin tinggi kinerja pegawainya semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu

memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Salah satu usaha meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sehingga jika stres kerja dibiarkan begitu saja tanpa ada solusi untuk menyelesaikannya maka akan berdampak pada kesehatan. Target yang terlalu tinggi, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaan yang terlalu keras maka hal ini akan menimbulkan stres bagi seorang pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Riegar dan Slocum (2011) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian lain yang berbeda dilakukan Cahayana dan Jati (2017) menyatakan bahwa hasil penelitian stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya jika stres kerja pegawai semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para pegawai.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja

terlalu padat, lingkungan kerja yang tidak bersih, dan berisik tentu berpengaruh pada kenyamanan pegawai dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya sehingga akan mencapai kinerja yang maksimal, namun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para pegawai.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan, karena jika stres kerja terjadi pada seorang pegawai dan tidak segera diatasi dengan benar dan profesional maka akan berdampak negatif pada instansi maupun diri pegawai itu sendiri. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang tidak diperbaiki maka akan membuat pegawai jenuh dan kekurangan semangat dalam menyelesaikan dan menghasilkan ide-ide baru untuk mencapai tujuan instansi.

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kinerja pegawai tentunya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dilihat bahwa stres kerja menjadi salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai hal ini dikarenakan pemberian tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan keahlian dan posisi jabatannya saat ini dan cenderung sudah tidak sesuai lagi dengan job description pada saat pembagian tugas. Maka para pegawai yang diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pegawai lain, sehingga pegawai tersebut merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi target yang sudah ditetapkan atasan dan menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan.

Selain stres kerja factor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja hal ini dikarenakan lingkungan kerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang kurang kondusif hal ini terlihat dari faslitas kerja yang kurang memadai seperti penerangan diruang kerja yang kurang maksimal, minimnya pentilasi pada ruang kerja dan penataan ruangan yang kurang rapih. Oleh karena itu, hendaknya pihak instansi harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar lebih baik dan kondusif sehingga pegawai merasa senang dan bersemangat untuk

melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat meningkatkan kinerjanya karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai dalam bekerja dan lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi pegawai sehingga kinerja menjadi turun.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan kinerja pegawai ini sebagai bahan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan kabupaten Sidenreng Rappang".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Bagi instansi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.
4. Bagi akademik, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Stres Kerja

Menurut Fahmi (2014) 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. Menurut Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab terus timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga di sini timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seseorang calon pegawai dan mengganti dengan nama calon pegawai lain yang sebenarnya tidak sesuai dengan hasil tes, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stres dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres pada prinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stres itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

a. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Stres yang dialami seseorang biasanya dibagi kepada dua faktor yang menjadi penyebabnya yaitu:

1) Stres karena tekanan dari dalam (internal factor)
2) Stres karena tekanan dari luar (external factor)

Namun sering juga stres tersebut dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman. Contohnya ketika di dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Ini kita sebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Untuk contoh kasus faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana ia bekerja.

Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahkan harus di atas target, sementara kemampuan seorang pegawai tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup melakukannya maka ini mampu menimbulkan stres. Sedangkan penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja.

b. Pendekatan Stres Kerja

Ada empat pendekatan terhadap sistem kerja yaitu:

1) Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai, misalnya main game, lelucon dan lain-lain.

2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, menenangkan emosi titik meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit titik meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

3) Pendekatan Melalui Biofeedback

Pendekatan ini melalui bimbingan medis melalui bimbingan dokter, psikiater dan psikologis sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam pegawai secara periodik waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

c. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mendeteksi penyebab stres dalam bentuk reaksinya, maka ada tiga pola dalam mengatasi stres kerja yaitu:

1) Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2) Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu itu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
3) Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial psikologis. Dalam hal ini individu akan menghadapi berbagai tantangan

dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu.

Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu:

a) Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres
b) Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres
c) Meningkatkan daya tahan pribadi

Dalam strategi pertama, perlu dilakukan penilaian terhadap situasi sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat, mengambil tindakan yang paling positif, memanfaatkan umpan balik dan sebagainya.

Strategi kedua, dilakukan dengan mengendalikan berbagai reaksi baik jasmani, emosional, maupun bentuk-bentuk mekanisme pertahanan diri.

Strategi ketiga, dilakukan dengan memperkuat diri sendiri yaitu dengan lebih memahami diri, memahami orang lain mengembangkan keterampilan pribadi, berolahraga secara teratur, beribadah, pola-pola kerja yang teratur dan disiplin, mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang lebih realistik.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Pandi Affandi (2018) mengutarakan bahwa ada empat indikator stres kerja, yaitu:

1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dilakukan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4) Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang ketegangan, kekuatan, dan kecemasan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja pegawai.

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

nyaman.Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: lingkungan kerja yang berhubungan dengan pegawai, misalnya tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, Kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dalam persentase. Kelembaban ini

berhubung atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu metabolisme udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan

pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teraturnya, baik teratur dalam mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan

kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata saraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap seperti pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian Air Conditioner atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015), kondisi fisik kerja terdiri dari:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Kondisi Suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

3) Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. Sebagai contoh warna dinding putih dapat merefleksikan ruangan kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dapat dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruangan.

4) Keamanan di Tempat Kerja

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Jika ditempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan merasa gelisah dan tidak berkonsentrasi dengan pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edi Sutrisno (2010) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi

tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) dan Kasmir (2016) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

2) Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja pada pekerjaan di pengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan sikap dan gaya kerja, kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

3) Disiplin Kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian

kinerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada pegawai dan juga para atasan. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun atasan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Bernardin dan Russel dalam Edi Sutrisno (2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1) Kualitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
3) Batas waktu merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4) Efektivitas sumber daya merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi,

dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kebutuhan pengawasan merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) Integritas pribadi merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kualitas Kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Tanggung Jawab

Menunjukkan mampu atau tidak pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

3) Disiplin Kerja

Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

4) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

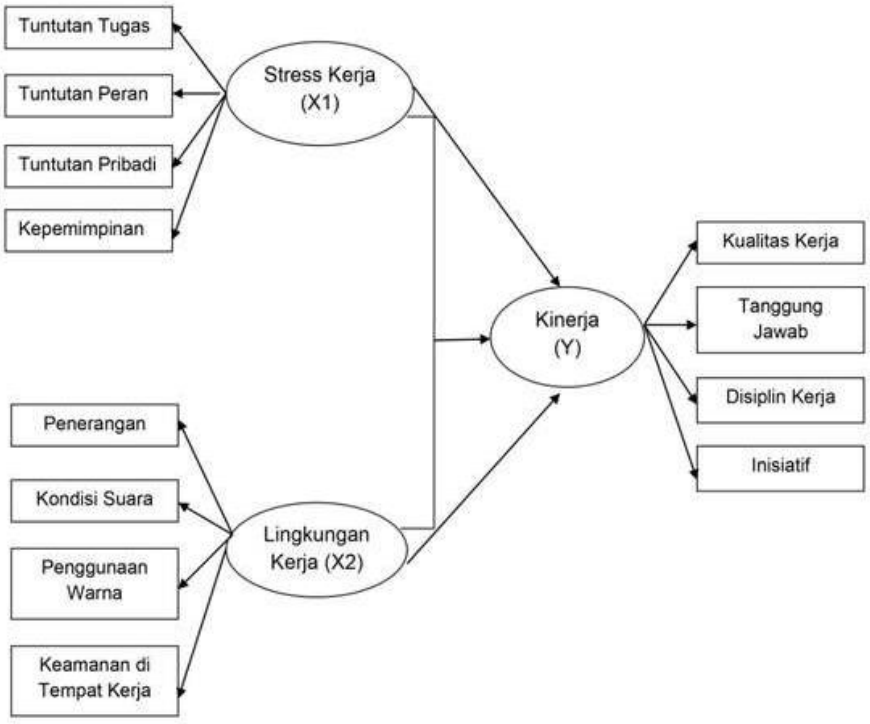
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	NAMA PENELITI	TAHUN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Indah Liana Sari Victor P.K Lengkong Jantje L. Sepang	2018	Stres kerja, lingkungan kerja, kinerja	Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press
2.	Widarta	2019	Stres kerja, lingkungan kerja, kinerja	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja operator PDDIKTI di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta

3.	Tri Fita Khoirotun Muaffifah Abd. Kodir Djailani M. Khoirul ABS	2018	Stres kerja, lingkungan kerja, kinerja	Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Turi Kabupaten Lamongan
4.	Robin Leony Hoki	2018	Stres kerja, lingkungan kerja, kinerja	Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan.

Berdasarkan kerangka konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

   Penelitian berlokasi di Dinas Perhubungan, di Kelurahan Batu Lappa, Kecamatan Wattang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Waktu Penelitian

   Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan mulai dari tanggal 08 Maret 2021 sampai 08 Mei 2021.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

   Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

   Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bias mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bias diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil semua jumlah populasi yang ada di Dinas Perhubungan yaitu sebanyak 39 orang sebagai sampel.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut peneliti definisi operasional adalah pernyataan yang menerangkan tentang definisi variabel yang akan diteliti, metode pengukuran, alat ukur, hasil pengukuran dan uraian tentang pengukuran.

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Independen

Variable independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau

timbulnya variabel lain dalam hal ini adalah variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

a) Stres Kerja (X_1)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan dan kecemasan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai.

Adapun menurut penulis stres kerja adalah suatu kondisi manusia untuk berinteraksi dengan pekerjaannya dalam keadaan tegang sehingga menciptakan ketidak seimbangan fisik dan mental sehingga mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi seorang pegawai.

b) Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Adapun menurut penulis lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai selama proses implementasi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut harus mendapatkan fasilitas kerja yang yang mendukung untuk menyelesaikan

tugas yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau biasa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel lain, yang kemudian disebut sebagai variabel independen.Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Adapun menurut penulis kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh ketika seorang pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui oleh responden (Arikunto, 2010). Dalam kuesioner ini menggunakan skala likert sebagai pengukuran variabelnya. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan

atau pernyataan (Sugiyono, 2012). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka dapat diberi skor skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Skala likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

   Observasi merupakan suatu cara untuk mengadakan penilaian secara langsung, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap subyek yang diteliti. Observasi digunakan untuk mengukur tingkah laku individu yang menjadi subjek penelitian.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data yang tertulis dan mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

2. Sumber Data

a) Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

b) Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang di ambil langsung dari laporan hasil kerja seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode corrected item dengan alat bantu program SPSS statistic 25 for windows, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha.Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
3) Nilai alpha cronbach 0.42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF = 1/ *Tolerance.* Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali, 2011).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis regresi linier berganda, dengan memakai program SPSS 25 yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y =Variable terikat (Kinerja)

X_1 = Variabel bebas (Stress Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b_1,b_2 = Koefisien Regresi

e = error (tingkat kesaalahan) yaitu 0.05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% (a= 0,05).

Kriteria Pengujian:

Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H0 diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = H0 ditolak

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria Pengujian:

Dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ = H0 diterima

$f_{hitung} < f_{tabel}$ = H0 ditolak

5. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 (0 < adjusted R^2< 1), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah

Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, provinsi Sulawesi Selatan.Dishub Kabupaten Sidenreng Rappang Memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan, dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan.Karena fungsinya yang strategis di bidang perhubungan, Dishub juga menyediakan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya. Melalui kantor ini juga aturan terkait transportasi di musim-musim padat seperti mudik hari raya.Dishub juga memiliki aturan terkait transportasi di musim-musim padat seperti mudik hari raya. Dishub juga rutin membuat program mudik gratis baik mudik jalur perhubungan darat, laut, dan udara yang selalu bekerja sama dengan kementerian perhubungan.

Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan izin trayek angkutan antar jemput, izin operasi angkutan sewa, izin angkutan pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO), Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya. Segera kunjungi kantor Dishub terdekat untuk informasi lainnya, anda juga dapat menghubungi nomor telepon Dishub untuk respon cepat, atau mengakses website Dishub untuk informasi umum terkait Dishub.

B. Perkembangan Perusahaan atau Instansi Daerah

Seiring perkembangan kota maka kebutuhan transportasi di perkotaan atau daerah meningkat pula, sehingga menyebabkan permasalahan transportasi menjadi sangat kompleks sehingga diperlukan tindakan penanganan yang sesegera mungkin. Permasalahan transportasi perkotaan tersebut antara lain berupa penentuan jenis moda angkutan umum, pola jaringan, izin trayek angkutan, kebijakan perparkiran dan perambuan lalu lintas. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009, tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, dijelaskan bahwa untuk keselamatan, keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas serta memudahkan bagi pemakai jalan, maka jalan wajib dilengkapi dengan rambu-rambu lalu lintas. Di samping itu dalam tata laksana lalu lintas upaya-upaya dalam

menuntun, mengarahkan, memperingatkan, melarang dan sebagainya atau lalu lintas yang ada dengan sedemikian rupa agar lalu lintas dapat bergerak dengan aman, lancar dan nyaman di sepanjang jalur lalu lintas maka dibutuhkan penggunaan rambu-rambu lalu lintas.

Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai peranan penting sebagai Dinas yang menangani bidang transportasi secara umum termasuk mengatur dan menetapkan jaringan trayek. Sehubungan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan pelayanan terbaik kepada masyarakat, salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah adalah dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang jasa angkutan kota. Meski banyak dari masyarakat yang mengeluhkan tentang buruknya pelayanan angkutan kota dan efeknya terhadap lalu lintas, Dinas Perhubungan tidak dapat melakukan banyak tindakan. Hal ini disebabkan jangka wewenang mereka hanyalah sebatas penyedia fasilitas dan pengawas.

Berbicara tentang Perkembangan Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang penulis tidak mendapat informasi yang panjang sejauh mana perkembangan Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Namun dari hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai yang bernama Ibu Suryana, S.sos selaku kepala sub bagian umum dan kepegawaian. Penulis mendapatkan informasi bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang

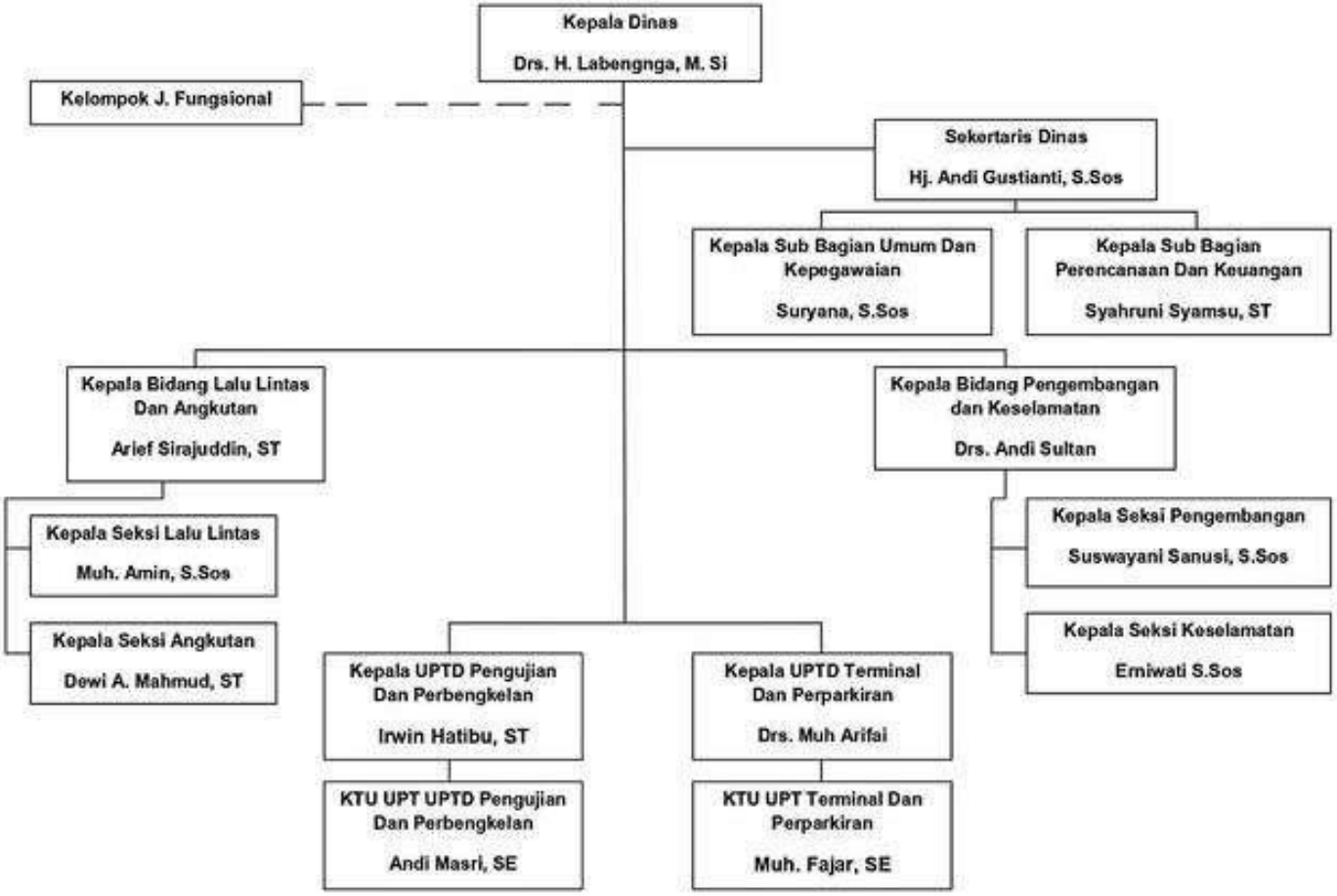
baru terbentuk lagi pada tahun 2020, sehingga tidak banyak perkembangan dari Dinas Perhubungan yang diketahui karena masih dalam proses tahap perkembangan.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang ditetapkan setiap instansi itu berbeda-beda karena disesuaikan dengan kondisi atau tipe dari garis wewenang yang telah ditetapkan oleh instansi itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi secara efektif dan efisien maka dalam semua aktivitas yang dilakukan oleh pegawai yang ada di instansi, ada pembagian tugas atau pekerjaan pada setiap pegawai yang bekerja di instansi itu sehingga antar pegawai yang satu mempunyai hubungan dengan pegawai lainnya.

Berikut adalah gambaran struktur organisasi dari Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, yang dijelaskan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Perhubungan
Kabupaten Sidenreng Rappang



Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kepala Dinas

   Untuk melaksanakan tugas, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:

   a. Perumusan kebijakan urusan pemerintah bidang perhubungan.
   b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah bidang perhubungan.
   c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah bidang perhubungan.
   d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.
   e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
3. Sekretaris Dinas

   Untuk melaksanakan tugas, Sekretaris Dinas menyelenggarakan fungsi:

   a. Koordinasi penyusunan rencana dan program lingkungan dinas.
   b. Koordinasi penyusunan anggaran dan program lingkungan dinas.

c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan dinas.
d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun rencana kegiatan Sub bagian Umum dan Kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar.
c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub bagian Umum dan Kepegawaian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
d. Menilai hasil dan prestasi kerja pegawai aparatur sipil negara sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam lingkungan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
e. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

5. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun rencana kegiatan Sub bagian Perencanaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub bagian Perencanaan dan Keuangan sehingga berjalan lancar.
c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub bagian Perencanaan dan Keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
d. Menilai hasil dan prestasi kerja pegawai aparatur sipil negara sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam lingkungan Sub bagian Perencanaan dan Keuangan.
e. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

6. Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Menyelenggarakan fungsi:

a. Pelaksanaan penyusunan koordinasi di bidang lalu lintas dan angkutan.
b. Pelaksanaan kebijakan di bidang lalu lintas dan angkutan.
c. Pemberian bimbingan teknis di bidang lalu lintas dan angkutan.

d. Pemantauan dan evaluasi hasil pelaksanaan di bidang lalu lintas dan angkutan.
e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Kepala Seksi Lalu Lintas

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Seksi Lalu Lintas Menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Lalu Lintas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas di lingkungan Seksi Lalu Lintas sehingga berjalan lancar.
c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Lalu Lintas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
d. Menilai hasil dan prestasi kerja pegawai aparatur sipil negara sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam lingkungan Seksi Lalu Lintas.
e. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

8. Kepala Seksi Angkutan

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Seksi Angkutan menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Angkutan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas di lingkungan Seksi Angkutan sehingga berjalan lancar.
c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Angkutan.
d. Menilai hasil dan prestasi kerja pegawai aparatur sipil negara sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam lingkungan Seksi Angkutan.
e. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

9. Kepala Bidang Pengembangan dan Keselamatan

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pengembangan dan Keselamatan menyelenggarakan fungsi:

a. Pelaksanaan penyusunan koordinasi di bidang pengembangan dan keselamatan.
b. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan dan keselamatan.
c. Pemberian bimbingan teknis di bidang pengembangan dan keselamatan.
d. Pemantauan dan evaluasi di bidang pengembangan dan keselamatan.

e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

10. Kepala Seksi Pengembangan

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Seksi Pengembangan menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Pengembangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas di lingkungan Seksi Pengembangan sehingga berjalan lancar.
c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.
d. Menilai hasil dan prestasi kerja pegawai aparatur sipil negara sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam lingkungan Seksi Pengembangan.
e. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

11. Kepala Seksi Keselamatan

Untuk melaksanakan tugas, Kepala Seksi Keselamatan menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun rencana kegiatan Seksi Keselamatan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas di lingkungan Seksi Keselamatan sehingga berjalan lancar.
c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Seksi Keselamatan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
d. Menilai hasil dan prestasi kerja pegawai aparatur sipil negara sesuai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam lingkungan Seksi Keselamatan.
e. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang pada tahun 2021 dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu: laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	30	76,92%
2.	Perempuan	9	23,08%
Jumlah		39	100%

Sumber Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (76,92%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (23,08%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau (76,92%). Hal ini dikarenakan

dalam kegiatan operasional pegawai di Dinas Perhubungan lebih banyak menggunakan tenaga laki-laki karena disesuaikan dengan tingkat kemampuan, keterampilan, sifat dan jenis pekerjaan yang lebih baik dikerjakan laki-laki dibandingkan perempuan. Meskipun demikian, adanya perbedaan tersebut diharapkan pegawai saling membantu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu: umur 20-30 tahun, umur 30-40 tahun, umur 40-50 tahun dan umur 50-60 tahun. Untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 - 30 Tahun	13	33,33%
2.	30 - 40 Tahun	7	17,94%
3.	40 - 50 Tahun	10	25,65%
4.	50 - 60 Tahun	9	23,08
Jumlah		39	100%

Sumber Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, jumlah responden berdasarkan umur 20-30 tahun sebanyak 13 orang (33,33%), umur 30-40 tahun sebanyak 7 orang (17,94%) umur 40-

50 tahun sebanyak 10 orang (25,65%) dan umur 50-60 tahun sebanyak 9 orang (23,08). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang adalah umur 20-30 tahun sebanyak 13 orang atau (33,33%). Hal ini dikarenakan diusia 20-30 tahun pegawai lebih memaksimalkan kinerjanya dan dapat menunjang pencapaian kerja yang baik sehingga mendapatkan kedudukan jabatan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih bagus dan mampu membawa kinerja kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang kearah yang lebih baik lagi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu: SMA, S1 dan S2. Untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	15	38,46%
2.	S1	20	51,28%
3.	S2	4	10,26%
Jumlah		39	100%

Sumber Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, jumlah responden berdasarkan pendidikan SMA sebanyak 15 orang (38,46%), S1 sebanyak 20 orang (51,28%) dan S2 sebanyak 4 orang

(10,26%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang adalah pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau (51,28%). Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai memadai sehingga membuat pegawai semakin giat bekerja agar kemampuannya semakin meningkat dan dapat berhasil dalam menjalankan tugas-tugasnya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi 4 yaitu: 1-5 tahun, 6-10 tahun dan 10-20 tahun dan >20 Tahun. Untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 – 5 Tahun	11	28,20%
2.	6 -10 Tahun	16	41,02%
3.	10 – 20 Tahun	9	23,07%
4.	>20 Tahun	3	7,70%
Jumlah		39	100%

Sumber Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, jumlah responden berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 orang (28,20%), 6-10 tahun sebanyak 16 orang (41,02%), 10-20 tahun sebanyak 9 orang (23,07%) dan >20 Tahun sebanyak 3 orang

(7,70%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang bekerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang adalah masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang atau (41,02%). Hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang sudah memiliki pengalaman kerja yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

1) Perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}
   a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
   b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid
2) Perbandingan nilai Signifikan (Sig)
   a) Jika nilai sig < dari 0,05 maka pertanyaan tersebut valid
   b) Jika nilai sig > dari 0,05 maka pertanyaan tersebut tidak valid

Dalam penghitungan ini penulis memakai jumlah responden sebanyak 39-2=37 sehingga rtabel=0,3160 dihitung dengan rumus df=(N-2) dapat dilihat pada nilai r tabel berikut:

Tabel 5.5 r tabel

Tabel r untuk df = 1- 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	**0.3160**	0.3712	0.4076	0.5066

Sumber Data Priemer (Diolah)

Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas

Stres Kerja				
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	0,796”	0,3160	0,000<0,05	Valid
2.	0,770”	0,3160	0,000<0,05	Valid
3.	0,786”	0,3160	0,000<0,05	Valid
4.	0,813”	0,3160	0,000<0,05	Valid
Lingkungan Kerja				
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	0,772”	0,3160	0,000<0,05	Valid
2.	0,793”	0,3160	0,000<0,05	Valid
3.	0,860”	0,3160	0,000<0,05	Valid
4.	0,828”	0,3160	0,000<0,05	Valid
Kinerja Pegawai				
Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	0,670”	0,3160	0,000<0,05	Valid
2.	0,776”	0,3160	0,000<0,05	Valid
3.	0,672”	0,3160	0,000<0,05	Valid
4.	0,773”	0,3160	0,000<0,05	Valid

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan dari masing-masing variabel menunjukkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yakni 0,3160. Dan rata-rata nilai sig dari item pertanyaan masing-masing variabel menunjukkan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing pertanyaan dari variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel.
2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel.

Berikut ini hasil uji reliabilitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Stres Kerja	0,799	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,828	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,743	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai Cronbach Alpha untuk variabel Stres Kerja adalah 0,799, variabel Lingkungan Kerja adalah 0,828 dan variabel Kinerja Pegawai adalah 0,743. Nilai ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,60 yang artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan variabel independen, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik

adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas suatu data dapat dilakukan dengan menggunakan analisis uji statistik dan uji statistik dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai sig > dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal
b. Jika nilai sig < dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

Berikut ini hasil uji normalitas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57025008
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.066
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov nilai Asymp. Sig adalah 0,135 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola distribusi residual terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

a. Berdasarkan Nilai Tolerance
   1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
   2) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi

b. Berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor)
   1) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
   2) Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi

Berikut ini hasil uji multikolinieritas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.389	1.737		12.888	.000		
	stresTotal	-.134	.101	-.208	-1.325	.193	.936	1.068
	lingkunganTotal	-.160	.082	-.306	-1.949	.059	.936	1.068

a. Dependent Variable: kinerja(Y)

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai tolerance Stres Kerja adalah 0,936 dan Lingkungan Kerja adalah 0,936 dimana nilai tolerance lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF pada Stres Kerja adalah 1,068 dan Lingkungan Kerja adalah 1,068 dimana nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Adapun dasar

pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai sig lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi
b. Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.498	.950		.524	.604
	Stress_Total	.067	.054	.210	1.250	.219
	Lingkungan_total	-.011	.047	-.039	-.232	.818

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

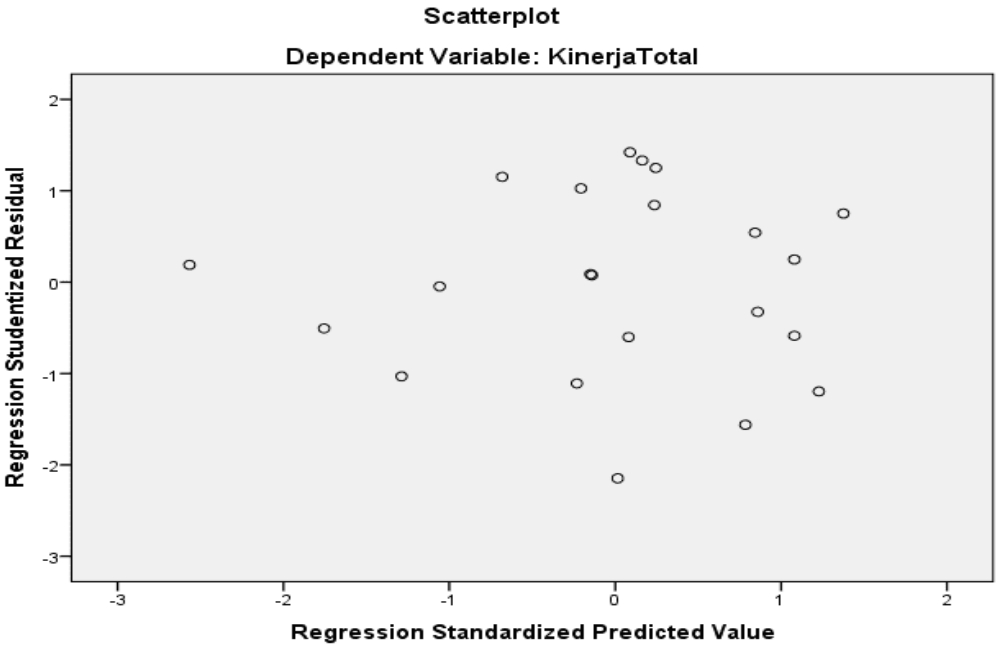
Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Stres Kerja adalah 0,219 dan variabel Lingkungan Kerja adalah 0,818 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independen dalam model regresi.

Maka hasil diatas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah.

Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Gambar 5.1 Grafik Scatterplot



Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Dengan melihat grafik scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.

Berikut ini hasil analisis regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.765	1.244		16.694	.000
	StressTotal	-.180	.092	-.304	-2.943	.000
	Lingkungantotal	.675	.138	.722	4.880	.000

a. Dependent Variable: KinerjaTotal

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, dapat diketahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang dirumuskan sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 20{,}765 - 0{,}180X_1 + 0{,}675X_2 + e$

Dimana :

1) Konstanta sebesar 20,765 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan nol atau tetap maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 20,765.
2) Stres Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar -0,180 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,180 dengan asumsi variabel lain tetap.

3) Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,675 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,675 dengan asumsi variabel lain tetap.

e. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai sig < 0,05, atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

b) Jika nilai sig > 0,05, atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang akan diterima, terlebih dahulu menentukan $t_{tabel} = (\alpha/2)$ atau $t_{tabel} = 0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df= n-k-1) atau df= 39-2-1=36 dengan pengujian 2 sisi hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.028 dan dapat dilihat pada nilai t_{tabel} berikut:

Tabel 5.12 T tabel

Tabel t untuk df = 1- 40

Pr / df	0.25 / 0.50	0.10 / 0.20	0.05 / 0.10	0.025 / 0.050	0.01 / 0.02	0.005 / 0.010	0.001 / 0.002
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	**2.02809**	2.43449	2.71948	3.33262

Sumber Data Primer (Diolah)

Berikut ini hasil uji parsial (uji t) yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.765	1.244		16.694	.000
	StressTotal	-.180	.092	-.304	-2.943	.000
	Lingkungantotal	.675	.138	.722	4.880	.000

a. Dependent Variable: KinerjaTotal

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan diperoleh nilai t_{hitung} 2,943 lebih besar dari t_{tabel} 2.028 sehingga hipotesis

diterima. Artinya ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Tanda negatif di depan angka tersebut bukan berarti nilainya di bawah 0 akan tetapi arah pengaruh jadi nilai t_{hitung} yang diambil adalah nilai mutlaknya atau nilai absolutnya yaitu 2,943 jadi tetap t_{hitung} 2,943 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Tanda negatif berarti pengaruhnya berkebalikan artinya jika stress kerja naik maka kinerja pegawai turun sebaliknya jika stress kerja turun maka kinerja pegawai meningkat

b) Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan diperoleh nilai t_{hitung} 4,880 lebih besar dari t_{tabel} 2.028 sehingga hipotesis **diterima**. Artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X1,X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji simultan (uji f) adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai sig < 0,05, atau nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

b) Jika nilai sig > 0,05, atau nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang akan diterima, terlebih dahulu menentukan F_{tabel} = (k; n-k) atau F_{tabel}= 2; 39-2=37 hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,25 dan dapat dilihat pada nilai F_{tabel} berikut:

Tabel 5.14 F tabel

Titik presentase distribusi f untuk probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	**3.25**	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10

Sumber Data Primer (Diolah)

Berikut ini hasil uji simultan (uji f) yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.502	1	14.502	5.461	.000[b]
	Residual	98.267	37	2.656		
	Total	112.769	38			

a. Dependent Variable: Kinerja_total

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_total

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji f diatas dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} sebesar 5,461 lebih besar dari f_{tabel} 3,25, hal ini berarti ada pengaruh. Dan diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **diterima** artinya X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

f. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423[a]	.179	.133	1.60410

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_total, Stress_Total

b. Dependent Variable: Kinerja_total

Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien R Square (R^2) yang diperoleh adalah 0,179 yang menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,179 atau 17,9% dan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain X1 dan X2 yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang

   Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang dilakukan dengan uji t sebagaimana terlihat pada tabel 5.14.

   Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,943 lebih besar dari t_{tabel} 2.028, sehingga hipotesis **diterima**, artinya stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan kata lain semakin tinggi tingkat stres pegawai maka akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dapat menghambat kinerja perusahaan atau instansi. Pegawai dengan tingkat stres yang tinggi akan

berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap perusahaan karena tidak diimbangi dengan tanggung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono, (2017), dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby), dengan hasil t_{hitung} 10,643 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby.

Penelitian lain oleh Rachel Natalya Massie, (2018) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado, dengan hasil t_{hitung} -2,321 lebih besar dari t_{tabel} 2,042 hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan masalah-masalah yang dihadapi Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu di bidang-bidang yang berhubungan dengan masyarakat, yang mencakup angkutan jalan, bidang lalu lintas, bidang keterpaduan moda, UPT. Perlengkapan jalan dan UPT. Pusdal LLAJ (Lalu Lintas

Angkutan Jalan). Petugas dan pegawai sering mengalami tingkat stres dalam pekerjaannya pada bidang tersebut. Dari hasil wawancara dengan petugas LLAJ menyatakan bahwa permasalahan di bidang angkutan jalan yang muncul diantaranya penyimpangan cara pelayanan angkutan seperti tidak sesuainya beban angkut yang sudah ditentukan oleh kendaraan. Bidang lalu lintas angkutan ini memfasilitasi beban angkutan orang, barang dan sewa yang sudah sesuai dengan kapasitas. Dengan adanya permasalahan dalam pelanggaran angkutan tersebut menyebabkan petugas lalu lintas angkutan berinteraksi negatif dengan oknum yang melanggar peraturan pengangkutan barang. Bidang pelayaran ini melayani pelayanan angkutan laut seperti angkutan pelayaran yang membatasi angkutan yang melebihi beban angkut, permasalahan yang dihadapi petugas pelayanan angkutan laut ini adalah muatan yang berlebihan sehingga menyebabkan ketidakamanan pelayaran. Bidang keterpaduan moda ini menentukan arah dan tujuan angkutan transportasi.

UPT perlengkapan jalan diantaranya memfasilitasi kapasitas keselamatan jalan agar jalan tersebut mudah dan aman dilalui oleh pengguna kendaraan tersebut, permasalahan yang dihadapi yaitu masyarakat sering melanggar rambu lalu lintas yang mengakibatkan fasilitas perlengkapan tidak

berfungsi dengan baik karena pelanggaran rambu lalu lintas. UPT pusdal LLAJ ini mengatasi rambu lalu lintas sehingga pengendara jalan tidak mudah terkena kemacetan. Permasalahan yang dihadapi adalah apabila kurangnya kordinasi petugas lapangan dengan petugas yang di kantor sehingga menyebabkan penanganan dilapangan tidak teratasi dengan baik. Bidang-bidang tersebut memiliki tingkat stres kerja yang dialami pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai tersebut dikarenakan adanya permasalahan pekerjaan yang tidak terkoordinasi dengan baik terhadap masyarakat, pegawai antar divisi dan oknum pelanggar peraturan yang akan menimbulkan konflik dan beban kerja antar pegawai, bisa juga dikarenakan adanya permasalahan ditempat kerja seperti pekerjaan yang berlebihan tetapi tidak sesuai hasil yang didapatkannya dan banyaknya tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya sehingga pegawai bersifat pasifdalam menanggapi target yang telah ditetapkan atasan yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Dalam pekerjaan pasti ada ketidakcocokan pendapat antara pegawai dalam menjalankan organisasi yang sesuai didalam pekerjaan, maka dari itulah stres kerja yang dirasakan

oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Adapun tugas ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu:

a) Penetapan rencana umum lalu lintas dan angkutan jalan
b) Persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan bermotor
c) Perizinan angkutan umum
d) Pengembangan sistem informasi dan komunikasi dibidang sarana dan prasarana lalu lintas dan angkutan jalan
e) Pembinaan sumber daya manusia penyelenggara sarana dan prasarana lalu lintas dan angkutan jalan
f) Penyidikan terhadap pelanggaran perizinan angkutan

Adapun tugas Non ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu:

a) Mengatur lalu lintas agar berjalan lancar
b) Pemasangan rambu lalu lintas
c) Pemeriksaan kelengkapan surat kendaraan pengangkut barang
d) Standarisasi uji kelaikan kendaraan bermotor
e) Pengawasan muatan barang dengan menggunakan alat penimbang

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang dilakukan dengan uji t sebagaimana terlihat pada tabel 5.14.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil nilai nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,880 lebih besar dari t_{tabel} 2.028, sehingga hipotesis **diterima**, artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Mariati Rahman, “lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak

memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat kinerja pegawai rendah.

Hasil tersebut memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Rajali Damanik, (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah di Jalan Ir. H. Juanda Bandung), diperoleh hasil nilai t_{hitung} adalah 4,842 lebih besar dari t_{tabel} 1,997 dan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Widyanto Eko Susetyo, (2014), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, pada penelitian tersebut diperoleh hasil t_{hitung} 2,745 lebih besar dari t_{tabel} 1,96, sehingga hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang yang kurang kondusif dan memadai sehingga pegwai merasa tidak nyaman

saat bekerja. Jika dilihat dari sisi lingkungan fisik, pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang belum memadai seperti penerangan diruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang di dalam ruangan, minimnya pentilasi udara pada ruangan dan penataan ruangan yang kurang rapi. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara pegawai ataupun atasan dikarenakan sering terjadi miss communication pada saat bekerja. Jika kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di instansi tidak diperbaiki maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu pihak instansi perlu melakukan evaluasi dan pembenahan dalam segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) diperoleh hasil nilai f_{hitung} sebesar 3,913 lebih besar dari f_{tabel} 3,25 sehingga hipotesis

diterima. Berdasarkan tabel 5.15 nilai R Square yang didapat adalah 0,129 atau 12,9%, menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Nilai R Square diatas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah 12,9% sedangkan sisanya 87,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain X1 dan X2 yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan kata lain stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hal ini memperkuat teori yang diungkapkan oleh Siagian dalam jurnal EMBA, “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, komunikasi dan faktor- faktor lainnya.

Hal tersebut memperkuat penelitian Aidil Amin Effendy, (2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Modernland Realty, TBK), dari hasil perhitungan uji F diperoleh nilai f_{hitung} adalah 30,613 lebih besar dari f_{tabel} 3,13 maka hipotesis diterima sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian lain dilakukan oleh Joni Heruwanto (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang, diperoleh hasil f_{hitung} adalah 9,385 lebih besar dari f_{tabel} 3,18 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintahan perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas atau instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawai.

Kinerja pegawai juga akan mempengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan. Saat ini Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang berusaha mensejahterakan masyarakat umum akan perlunya sarana transportasi dalam kehidupannya. Dinas Perhubungan merupakan dinas daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan. pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan atau instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan atau instansi untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai cara.

Salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dapat menghambat kinerja perusahaan atau instansi. Pegawai dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap perusahaan atau instansi karena tidak diimbangi dengan tangung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di

perusahaan tersebut. Selain stres kerja, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidak nyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan bantuan software SPSS 25 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa adanya Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya kantor terlebih dahulu memperhatikan stres kerja dan lingkungan kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai.

2. Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan lingkungan yang lebih baik lagi agar kinerjanya semakin meningkat.
3. Lebih khususnya untuk kantor sekitarnya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana stres kerja dan lingkungan kerja harus dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

.S, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

———. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Damanik, Rajawali, Sri Suwarsi, and Dudung Abdurrahman. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah Di Jalan Ir.H.Juanda Bandung)." *Sosial dan HUmaniora* 1(2): 1–7.

Danang, Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Edi, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Effendy, Aidil Amin, and Juwita Ramadani Fitria. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 2(2): 49–61.

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori Dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.

———. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Heruwanto, Joni, Retno Wahyuningsih, Rasipan, and Ergo Nurpatria. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 17(1): 69.

Hoki, Robin Leony. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Keja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Red Ribbon Indonesia."*Jurnal ilmiah Smart* Volume II No. 2.

Jati, I Gede Sudha Cahayana dan I Ketut. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *E-Jurnal Akuntansi* Vol.18.2.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Mariati, Rahman. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV. Sah Media.

Massie, R., W. Areros, and W. Rumawas. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(002): 269323.

Muaffifah, Tri Fita Khoirotun, Abd. Kodir Djailani, and M. Khoirul ABS. 2016. “PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan).” : 186–99.

P., Siagian Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pandi, Affandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan Pertama. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Poly, Sujarweni V. Wiratna dan Endrayanto. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Prabu, Mangkunegara A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

———. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

———. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

S., Nitisemito Alex. 2013. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

———. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

———. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

———. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Slocum, Rieger dan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

———. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Susetyo, Eko Widyanto. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.” *Jmm17* 1(01).

Wartono, Tri. 2017. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby).” *Jurnal ilmiah* Vol. 4 No. 2.

Widarta. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta.” *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 7(2): 91.