PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

The Effect of Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Transportation Service Office of Sidenreng Rappang Regency

Agustina. A
Email: agust8597@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on employee performance at the Transportation Service Office of Sidenreng Rappang Regency. The data collection techniques used in this study were questionnaires, observation, and documentation. The sample in the study was taken as many as 39 respondents. The data analysis technique used in this study used multiple linear regression analysis. The results showed that based on the t-test on the work stress variable, it can be seen that the tcount value is 2,943 > ttable 2,028 with a sig value of 0.000 <0.05. Based on this value, the work stress variable has a significant effect on employee performance. And the work environment variable tcount is 4.880 > ttable 2.028 with a sig value of 0.000 <0.05, then the work environment variable has a significant effect on employee performance. Based on the results of the F test, the fcount value of 5.461 > ftable 3.25 with sig 0.000 <0.05 indicates the hypothesis is accepted, meaning that work stress and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian yang diambil sebanyak 39 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji t pada variabel stres kerja dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,943 > t_{tabel} 2.028 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} sebesar 4,880 > t_{tabel} 2.028 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 5,461 > f_{tabel} 3,25 dengan sig 0,000 < 0,05 menunjukkan hipotesis diterima, berarti stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

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 signifikan dan positif 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 stress kerja pegawai semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para pegawai.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.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 signifikan dan positif 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 stress 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 pembahasan 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”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Perhubungan, di kelurahan Batulappa, Kecamatan Wattang Pulu, Kabupaten Sidenreng Rappang Sulawesi selatan, 91611. Adapun waktu pelaksanaan penelitian kurang lebih 2 bulan mulai tanggal 08 Maret 2021 sampai 08 Mei 2021. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. 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).
2. 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 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.

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan analisis data yang mengolah numerik seperti penggunaan data statistik, data hasil survey responden dan lain-lain. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasakan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan. Adapun alat perhitungan yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini dengan uji Spss statistik 25. Dengan teknik

1. Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.
2. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.
3. 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 bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
    b. Uji Multikolinieritas yaitu jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011).
    c. Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.
4. Analisis Regresi Linier Berganda yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka.
5. Uji Hipotesis
    a. 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).
    b. Uji f untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%.
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, yang di amati dalam penelitian ini meliputi :

a. 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. 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 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. 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. 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. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

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 0,50% maka pertanyaan tersebut tidak valid

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 0,4227. 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 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 Klasi 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.

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	Absolute	.124

Differences	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.

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 lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
   2) Jika nilai VIF lebih 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.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

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

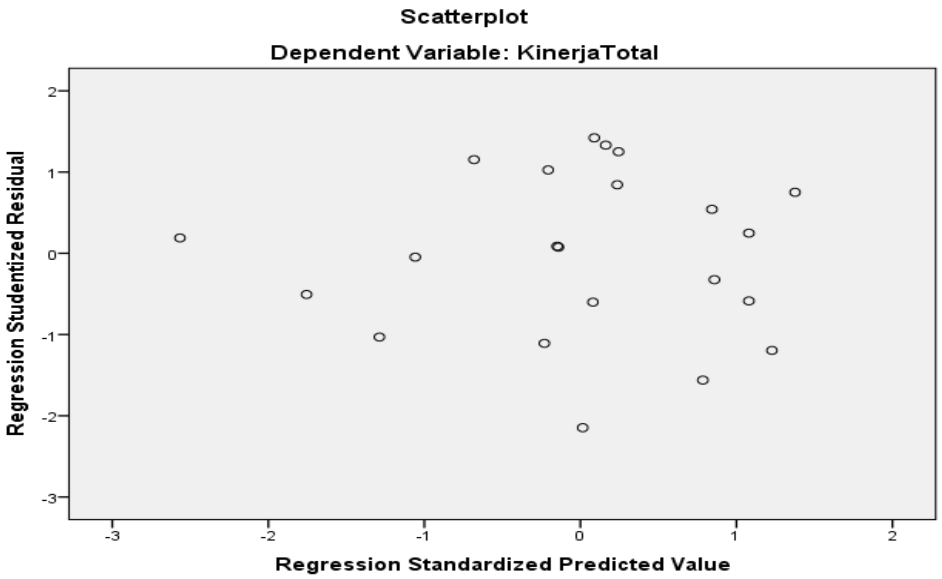
Sumber: Data yang diolah dengan menggunakan SPSS 25 for windows

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. Analisis 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:

$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

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

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 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.

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 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.

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 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)

Uji 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.

Pembahasan

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

   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 pelayaran, bidang keterpaduan moda, UPT. Perlengkapan jalan, UPT. Sarbagita, 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 yang mengakibatkan fasilitas perlengkapan tidak berfungsi dengan baik karena pelanggaran rambu. UPT. Sarbagita tujuannya untuk mengurangi kemacetan karena mempermudah kendaraan yang ada di jalan. Permasalahan yang dihadapi ialah sarbagita tidak tepat dan waktu yang di tentukan. UPT pusdal LLAJ ini mengatasi rambu lalu litas sehingga pengedara 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 dan dengan tidak sesuai hasil yang didapatkannya. 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.

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

   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 positif dan 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 Susanto, (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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas 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.