PENGARUH STRES KERJA DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KABUPATEN PINRANG

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK PRESSURE ON PERFORMANCE OF SAMSAT OFFICE EMPLOYEES, PINRANG REGENCY

Nur Aidah Nasri
E-mail : nuraidahnasri42@gmail.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

ABSTRACT

Nur Aidah Nasri, 2022. *"The Effect of Work Stress and Work Pressure on the Performance of Pinrang Regency Samsat Office Employees". Supervisor I Abdul Azis and supervisor II Rusmin Nuryadin. Thesis of Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare (UM-Parepare). This study aims to determine whether work stress and work pressure have a significant effect on the performance of the Samsat office employees in Pinrang Regency. The data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. The sample in this study amounted to 30 people. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, data quality test, and hypothesis testing. The results of this study found that work stress and work pressure had a positive and significant effect on the performance of Samsat office employees in Pinrang Regency. The results of the validity test of work stress and work pressure variables on employee performance have a significant value <0.05, this can be interpreted that each statement is valid. The results of the variable reliability test with Cronbach alpha values ranging from 0.689 to 0.695, which means the value is > 0.6 which means that each research variable is good, the t test results are known that the significance value is 0.000 <0.05, it means that H1 is accepted based on the hypothesis. H2 t value of significance 0.000 <0.05 it means H2 is accepted. The results of this study also show that the R Square value is 0.706 which explains that work stress and work pressure have a significant effect on the performance of the Pinrang district Samsat office employees by 70.6% and the remaining 20.4% is explained by other variables.*

Keywords ; *work stress, work pressure, employee performance*

ABSTRAK

Nur Aidah Nasri, 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Pinrang". Pembimbing I Abdul Azis dan pembimbing II Rusmin Nuryadin. Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UM-Parepare). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dan tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor samsat Kabupaten Pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kusioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji kualitas data, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menemukan stres kerja dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor samsat di Kabupaten Pinrang. Hasil uji validitas variabel stres kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikan <0,05, hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing pernyataan tersebut valid. Hasil uji realibitas variabel dengan nilai cronbach alpha berkisar antar 0,689-0,695 yang berarti nilai tersebut >0,6 yang berarti masing-masing variabel penelitian sudah baik, hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05 hal itu berarti H1 diterima

berdasarkan hipotesis H2 nilai t signifikansi 0,000 <0,05 hal itu berarti H2 diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,706 yang menjelaskan bahwa stres kerja dan tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor samsat kabupaten Pinrang sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 20,4% dijlaskan oleh vaibel lain.

Kata Kunci ; stres Kerja, Tekanan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai adalah salah satu asset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi suatu kantor yang sering di abaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa Pegawai sebagai beban yang harus selalu di tekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat karna Pegawai merupakan satu satunya aset yang tidak dapat digandakan dan di ciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang di ciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pegawai harus selalu dijaga dan di kembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi suatu Kantor.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus berprestasi dalam segala kondisi . Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stres artinya muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Stres dalam hal ini mempunyai dampak yang positif dan dampak negative. Reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada bagian tubuh tanggapan ini menunjukkan dan menyesuaikan menghadapi penyebab stres dengan melewati tiga *fase* berbeda yang pertama disebut sinyal (*alarm*) tingkat ini normal dari ketahanan seseorang. Kedua *fase* perlawanan dimana seseoranng mengalami keletihan, ketakutan dan ketegangan dimana tingkat ketahanan naik diatas normal dan *fase* yang ketiga yaitu keletihan penuruan kesehatan mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan. Proses berlangsung secara bertahap dan akan mengakibatkan dalam kondisi yang berbahaya. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkannya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Perkenalkan sebagai *eustress* (dari kata yunani *eu* yang berarti baik, seperti dalam kata *euphornia*) adalah merangsang dalam pengertian positif, *eustress* pun perlu dalam hidup. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tiidak optimal. Dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Beberapa peneliti mengemukakan bahwa stres menghubungkan kepuasan kerja dengankeseluruhan kinerja karyawan. Karena organisasi lebih menuntut hasil kinerja yang baik dan maksimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal daripada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas-tugas yang diterima.

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan. Fisiologis dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan di samping itu stres yang terlalu berat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak nyamanan fisik. Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di

seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan tekanan kerja. Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai motivasi dan tanggung jawab yang ditingkatkan untuk menyelesaikan tuga-tugas pekerjaan. Individu lain menanggapi negatif, malahan mencari jalan keluar lain seperti alkoholik dan menggunakan obat-obat yang salah. Sehingga sangat diperlukan pelatihan khusus bagi perusahaan berupaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan tekanan. Masalah-masalah tentang tekanan kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of perforrmance*. Orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya. Orang yang levelnya tidak mencapai standar adalah orang yang kurang produktif atau *performance* rendah.Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai dimensi untuk mendukung kinerja operasional diantaranya sumber daya manusia yang dimiliki. . Faktor sumber daya manusia ini merupakan suatu hal yang utama dalam organisasi suatu lembaga. Sebagaimana yang diungkapkanbahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan. Dalam suatu organisasi, pasti memiliki struktur oganisasi yang dapat mendukung operasional organisasi. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Setiap lembaga mengharapkan pegawainya memiliki motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi),harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi,sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian di laksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu di mulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Samsat kabupaten Pinrang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik yaitu, yang pertama data primer yang berupa observasi, observasi di lakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung dan kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pernyataan atau pertanyaan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Kedua data sekunder yang berupa sejarah, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang di teliti, dan Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang di teliti.

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernyataan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan karakteristik data yang digambarkan dalam penelitian, kedua uji kualitas data di lakukan untuk mengetahui apakah instrument yang di

susun berpengaruh pada besar tidaknya data yang di susun dan sangat menentukan bermutu atau tidaknya hal penelitian. Baik burukya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*), ketiga analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Tabel 5.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	50 %
2	Perempuan	15	50 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer dioleh, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau (50%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 jiwa atau (30%).

Table 5.2
Profil berdasarkan umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	21 – 25 Tahun	7	23,3 %
2	26 – 30 Tahun	3	10 %
3	31 – 35 Tahun	7	23,3 %
4	36 – 40 Tahun	10	33,3 %
5	> 45 Tahun	3	10 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer dioleh, 2022

Berdasarkan table 5.2 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur 36 – 40 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 10 orang atau (33,3 %) karna umur pegawai dalam hal ini adalah Responden yang sudah lama bekerja dan dianggap berpengalaman dalam bekerja , responden berumur 21 – 25 tahun sebanyak 7 orang atau (23,3%) dikarenakan dalam merekrut karyawan baru dengan umur tersebut dapat meningkatkan kinerja untuk kedepannya, responden berumur 31 – 35 tahun sebanyak 7 orang atau (23,3%) juga akan meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang ketika pegawai yang berumur telah pensiun. Dan paling sedikit responden merupakan umur 26 – 30 sebanyak 3 orang karna pada kantor Samsat Kabupaten atau (10%) dan >45 tahun sebanyak 3 orang atau (10%) karna pegawai yang berumur sebagian besar telah pensiun. Berdasarkan umur responden tersebut memberikan gambaran bahwa umur responden di kantor Samsat Kabupaten Pinrang dalam kategori produktif, sehingga sangat dimungkinkan untuk meningkatnya kinerjanya di masa yang akan datang sehingga ketika adanya pengangkatan tenaga Honorer dapat ditempatkan di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang karna syarat Usia itu 18-35 tahun.

Tabel 5.3
Profil berdasarkan Jabatan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presetase (%)
1	Honorer	20	66,6 %
2	PNS	5	16,6 %
3	Polisi	5	16,6 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 di atas diketahui bahwa responden bekerja sebagai honorer merupakan responden terbanyak yaitu 20 orang atau (66,6%) dikarenakan masih banyak pegawai honorer dalam kantor Samsat Kabupaten Pinrang yang belum terangkat menjadi PNS, responden bekerja sebagai PNS sebanyak 5 orang atau (16,6%) karna hanya sedikit yang sudah lulus dan mendapat kesempatan untuk menjadi PNS, responden bekerja sebagai polisi sebanyak 5 orang atau (16,6%) dikarenakan dalam kantor tersebut hanya beberapa Polisi saja yang ditugaskan di Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.4
Profil berdasarkan lama bekerja

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presetase (%)
1	< 1 Tahun	1	3,3 %
2	6 – 10 Tahun	8	26,6 %
3	1-5 Tahun	15	50 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan table 5.4 diatas dapat diketahui bahwa responden lama bekerja 1 – 5 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 15 orang atau (50%) karna rata-rata pegawai dalam kantor tersebut terbanyak hanya lama bekerja sekitar 1-5 tahun , responden lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 8 orang atau (26,6%) karna pegawai yang berumur tersebut telah lama bekerja pada kantor tersebut, responden lama bekerja> 10 tahun sebanyak 6 orang atau (20%) karna hanya tersisa beberapa saja dikarekan sebagian besar telah pensiun . Dan paling sedikit responden lama bekerja merupakan < 1 tahun sebanyak 1 orang atau (3,3%) dikarenakan hanya ada responen tersebut merupakan pegawai baru dan lainnya telah lama bekerja.

Tabel 5.5
Profil berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presetase (%)
1	SMA	22	73,3 %
2	S1	8	26,6 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan table 5.5 diatas dapat diketahui bahwa responden pendidikan terakhir SMA merupakan responden terbanyak yaitu 22 orang atau (73,3%) karna rata-rata responden yang telah lama bekerja hanya tamatan SMA termasuk responden yang telah lama bekerja, Dan paling sedikit responden S1 sebanyak 8 orang atau (26,6 %) karna hanya sebagian responden yang telah kuliah dan menyelesaikan S1.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam proses penelitian harus dapat memenuhi unsure validitas yang telah ditetapkan, karena valid atau tidaknya suatu pernyataan sengat memperngaruhi proses penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah kolerasi *product moment.* Dasar kesimpulan yaitu dengan membandingkan nilai signifikan dengan level *if significant* (5%) adalah sebagai berikut:

1) Jika signifikan < 0,05 maka *item* pernyataan valid.
2) Jika signifikan > 0,05 maka *item* pernyataan drop.

Maka pengujian validitas pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.6
Hasil uji validitas variabel stres kerja (X_1)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	*Signifikan*	Kesimpulan
1	**Butir 1**	0,564**	0,001	*Valid*
2	**Butir 2**	0,628**	0,000	*Valid*
3	**Butir 3**	0,413*	0,023	*Valid*
4	**Butir 4**	0,720**	0,000	*Valid*
5	**Butir 5**	0,770**	0,000	*Valid*

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel stres kerja memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel stres kerja.

Tabel 5.7
Hasil uji validitas variabel tekanan kerja (X_2)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	*signifikan*	Kesimpulan
1	**Butir 1**	0,819**	0,000	*Valid*
2	**Butir 2**	0,385*	0,036	*Valid*
3	**Butir 3**	0,500**	0,005	*Valid*
4	**Butir 4**	0,830**	0,000	*Valid*
5	**Butir 5**	0,800**	0,000	*Valid*

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel tekanan kerja memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel tekanan kerja.

Tabel 5.8
Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Koefisiensi korelasi	*Signifikan*	Kesimpulan
1	**Butir 1**	0,633**	0,000	*Valid*
2	**Butir 2**	0,634**	0,000	*Valid*
3	**Butir 3**	0,474**	0,008	*Valid*
4	**Butir 4**	0,585**	0,001	*Valid*
5	**Butir 5**	0,755**	0,000	*Valid*

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai signifikan < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel kinerja pegawai.

b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatan reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,6

Tabel 5.9

Hasil Uji Reliabitas Variabel

Variabel	Jumlah Item pernyataan	*Cronbach's alpha*	Kesimpulan
Stres Kerja	5	0,689	*Reliable*
Tekanan Kerja	5	0,689	*Reliable*
Kinerja Pegawai	5	0,695	*Reliable*

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan

melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,689 sampai dengan 0,695 yang berarti nilai tersebut >0,6.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu stres kerja (X_1) dan tekanan kerja (X_2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (stres kerja dan tekanan kerja) dengan *dependent variable* (kinerja pegawai) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

Table 5.10
Hasil *coefficient* regresi linier berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.335	2.280		.147	.884
	Stres kerja	.439	.148	.414	2.968	.006
	Tekanan kerja	.538	.148	.507	3.635	.001

sumber: Output *SPSS*

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$Y : 0{,}335 + 0{,}414\ X_1 + 0{,}507\ X_2 + e$

Keterangan :

X_1 = Stres Kerja
X_2 = tekanan Kerja
e = Residual error

Daripersamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (stres kerja, dan tekanan kerja) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 0,335 artinya jika semua variabel independen (X_1 sampai X_2 tidak ada / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja pegawai tetap ada bernilai positif 0,335.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,414 menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,414.

Koefisien regresi tekanan kerja sebesar 0,507 menunjukkan bahwa pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika tekanan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,507.

b. Uji Determinasi (R Square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Hasil hitung kosfisiensi nilai determinasi
Modal Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840[a]	.706	.684	1.60738

Sumber: data primer diolah*, 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0.840, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu). Berdasarkan hasil tabel 5.11 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,706 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu stres kerja dan tekanan kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang 70,6%. Sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

c. Uji Signifikan Parsial

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (stres kerja dan tekanan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dasar keputusan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil uji parsial (uji-t)

Coefficients[a]

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(Constant)	0,335	0,147	0,884	
Stres kerja (X_1)	0,414	0,2.968	0,006	H1 diterima
Tekanan kerja(X_2)	0,507	0,3.635	0,001	H2 diterima

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 5.12 diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis :

H_1 : Stres Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis :

H_2 :Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal itu berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Tekanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kabupaten Pinrang, sehingga hal tersebut sangat mengganggu mulai dari tuntutan tugas kepada pegawai agar tugasnya selesai secara tepat waktu, Konflik peran yang menciptakan harapan yang sulit dilaksanakan. Adapun Tekanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Pinrang. Yaitu waktu yang mendesak Merupakan kemauan dan gairah bekerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. pegawai pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu.

B. Saran

Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Dengan adanya tekanan kerja dapat berdampak postif karna tekanan dapat meningkatkan produktivitas agar lebih waspada dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. *Jurnal IAKMI*.

Basuki, K. (2019). Pengertian Hipotesis. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.

Dhini Rama Dania. 2010. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Lakukan Pada Medical Representatif Di Kota Kudus*. Universitas Muria Kudus.

Dwi Septianto. 2010*. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Pataya Raya Semarang.* Universitas Diponegoro Semarang.Semarang

Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *3*(1), 27–36. https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84

Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *IKRA-ITH EKONOMIKA*.

Kusnadi, Y., & Mutoharoh. (2016). Pengertian Analisis Deskriptif. *Jurnal PARADIGMA*.

Lailatussaadah. (2017). Pengertian Uji Validitas. *Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Pengetahuan Pembelajaran Aktif, Kreatif Dan Menyenangkan (Pakem) Menggunakan Model Rasch*.

Mussardo, G. (2019). BAB III Metode Penelitian Menurut Sugiyono 2017. *Statistical Field Theor*.

Sugiyono. (2015). Pengertian Sampel. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Sugiyono. (2017). pengertian populasi. *Pengaruh Profitabilitas Dan Non Debt Tax Shield Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur Subsektor Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Selama Periode Tahun 2011-2015*.

Sugiyono. (2019). Sugiyono. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.

Winasis, S., & Riyanto, S. (2020). Transformasi Digital di Industri Perbankan Indonesia: Impak pada Stress Kerja Karyawan. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*.