

**ANALISIS STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENGELOLA SUMBER DAYA AIR  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Disusun Oleh :  
Rukaya Kamarullah  
45 12 012 175



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2016**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Analisis stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas  
pengelola sumber daya air provinsi sulawesi selatan

Nama Mahasiswa : Rukaya Kamarullah

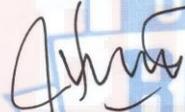
Nomor Stambuk : 45 12 012 175

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

**MENYETUJUI :**

Pembimbing I

DR. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si

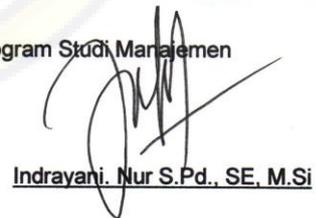
Pembimbing II

Rafiuddin, SE., M.S.i

**MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :**  
sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
sarjana ekonomi universitas bosowa makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa  
Dr. H.A. Anfuudin Mane, SE. M.Si.SH

Ketua Program Studi Manajemen

  
Indrayani Nur S.Pd., SE, M.Si

Tanggal Pengesahan : .....

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rukaya Kamarullah  
Nim : 45 12 012 175  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Analisis Stres kerja terhadap kinerja pegawai  
Pada dinas pengelolah sumber daya air  
Provinsi sulawesi selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naska skripsi ini tidak pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan di sebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia meneriama sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku di universitas bosowa makassar.

Makassar, 29 juli 2016  
Yang membuat pernyataan

Rukaya Kamarullah

## ABSTRAK

Juli 2016. **RUKAYA KAMARULLAH**, NPM : 4512012175 dengan judul Skripsi “ **Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan**” (dibimbing oleh DR. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si sebagai konsultan I dan Rafiuddin, SE.,M.Si sebagai konsultan II)

Latar belakang penelitian ini perusahaan/instansi pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian, masalah kinerja pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting. Sementara kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh stres kerja. Melihat perkembangan teknologi yang terus meningkat sehingga di perlukan keahlian dalam menganalisis variabel mana sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini di lakukan pada suatu instansi di Kota Makassar tepatnya di Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini berlangsung pada bulan mei hingga juli 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor lingkungan, organisasi, dan individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. Serta untuk mengetahui variabel manakan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan regresi linear berganda dengan teknik pengumpulan data : studi lapangan, studi kepustakaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linear berganda, uji F, uji T , determinasi bahwa pada variabel Lingkungan dan Organisasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Stress, lingkungan kerja, Organisasi, Individual, kinerja pegawai .

## ABSTRACT

Juli 2016. **RUKAYA KAMARULLAH**, NPM : 4512012175 . with thesis title “Job Stress “**Analysis Against Employee Performance On Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan**”. (guided by DR. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si as consultant I and Rafiuddin, SE.,M.Si as consultant II).

The background of this research company/ government agencies especially with regard to staffing, employee performance problems become a thing very important. While the employee's performance is also affected by work stress. Seeing the development of technology continues to increase so in need of expertise in analyzing which variables are affecting the performance of employees Therefore, this study was conducted on an institution in the city of Makassar precisely in Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. The study took place in May until July, 2016.

This study aimed to analyze the environmental factors, organizations, and individuals to employee performance at Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. As well as to determine which variables most influence on employee performance Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. By using this type of research is descriptive and multiple linear regression with data collection : field studies, literature studies, the results showed that the multiple linear regression, F test, T test, determination that the environment variables and Organizations expressed significant effect on employee performance.

Keywords : Stress, work environment, Organizations, Individuals, employee performance.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu' alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Alhamdulillah, Alunan puja puji tak terhingga penulis panjatkan kepada pemilik kesempurnaan diatas segala kesempurnaan kehadiran Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya, sehingga penulis di mudahkan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang berjudul **“Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan”** .

Sembah sujud penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, ayahanda Jhony Waris Saleh dan ibunda Hasria. Terima kasih telah mencurahkan seluruh cinta, kasih sayang, cucuran keringat dan air mata, untaian doa dan pengorbanan yang tiada henti hingga kapanpun penulis tidak dapat membalasnya. Bapak dan Ibu adalah orang tua terhebat yang di hadirkan ALLAH SWT. Untuk penulis miliki. Terima kasih pula buat Kakakku yang tercinta, Romi Eka Putra atas dukungan, saran, motivasinya dalam penyusunan skripsi ini. Tanpa dukungan kedua Orang Tua dan kakak penulis sepenuhnya tidak akan seperti saat ini.

Banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

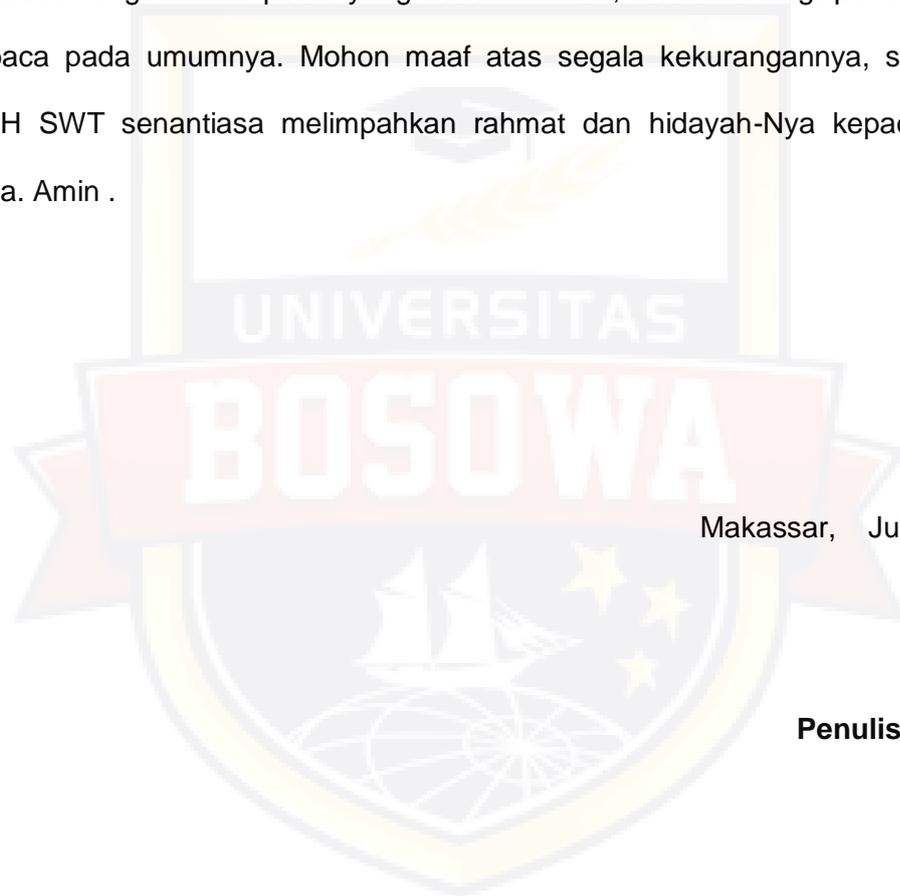
1. Prof.DR. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng., selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.

2. DR. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH., selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Indrayani Nur, s.Pd.,SE.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. DR. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si., selaku pembimbing pertama atas bimbingan dan saran yang telah diberikan kepada penulis.
5. Rafiuddin, SE.,M.S.i., selaku pembimbing dua yang senantiasa meluangkan waktu memberikan bimbingan dan pembinaan sejak awal hingga akhir selesainya skripsi ini.
6. Pimpinan Dinas pengelola sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk meneliti.
7. Segenap dosen dan pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi, Universitas Bosowa atas kebijaksanaan, ilmu dan pengetahuannya atas bantuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa .
8. Kekasih Tercinta Munawir atas segala doa, arahan, motivasi dan bantuan tenaga dan waktu yang di berikan untuk penulis.
9. Sahabatku yang baik Nur Asurah, Wardani Amin, Nur Indah Sari, Sunirta, 7 ikan yang selalu setia mendengarkan curhatan dan memberikan saran serta motivasi kepada penulis.
10. Teman – teman kelas Manajemen A dan B yang telah mengisi waktu – waktu kosongku di kampus .

Semua teman – teman Mahasiswa Universitas Bosowa khususnya Mahasiswa Fakultas Ekonomi angkatan 2012 dan semua pihak yang telah banyak memberikan saran dan doanya yang tidak dapat penulis

sebutkan satu persatu. Sesungguhnya kalian semua adalah merupakan investasi yang tak ternilai dengan apapun.

Semoga ALLAH SWT membalas segala budi baik yang telah dilakukan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Mohon maaf atas segala kekurangannya, semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin .



Makassar, Juli 2016

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.3.1. Tujuan penelitian .....	4
1.3.2. Manfaat penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	5
2.1. Kerangka Teori .....	5
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3. Pengertian stres kerja .....	14
2.1.4. Faktor penyebab stres kerja .....	17
2.1.5. Dampak stres kerja .....	24
2.1.6. Pengertian kinerja pegawai .....	27

2.1.7. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai .....	29
2.1.8. Dasar – Dasar Pengukuran Kinerja .....	30
2.1.9. Hubungan Antara Stres Kerja dan Kinerja Pegawai .....	31
2.2. Kerangka Pikir .....	34
2.3. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	37
3.3.1. Jenis Data .....	37
3.3.2. Sumber Data .....	37
3.4. Metode Analisis.....	38
3.5. Defenisi Operasional .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2 Visi Dinas PSDA PROV SUL – SEL .....	43
4.1.3 Misi Dinas PSDA PROV SUL – SEL .....	43
4.1.4 Program dan Kegiatan.....	44
4.1.5 Struktur Organisasi.....	47
4.2 Deskripsi Data.....	48
4.3 Hasil Penelitian.....	50
4.3.1 Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	54
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	60
4.3.4 Uji F.....	61

4.3.5 Uji t ( Uji Parsial).....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
DAFTAR LAMPIRAN.....	71

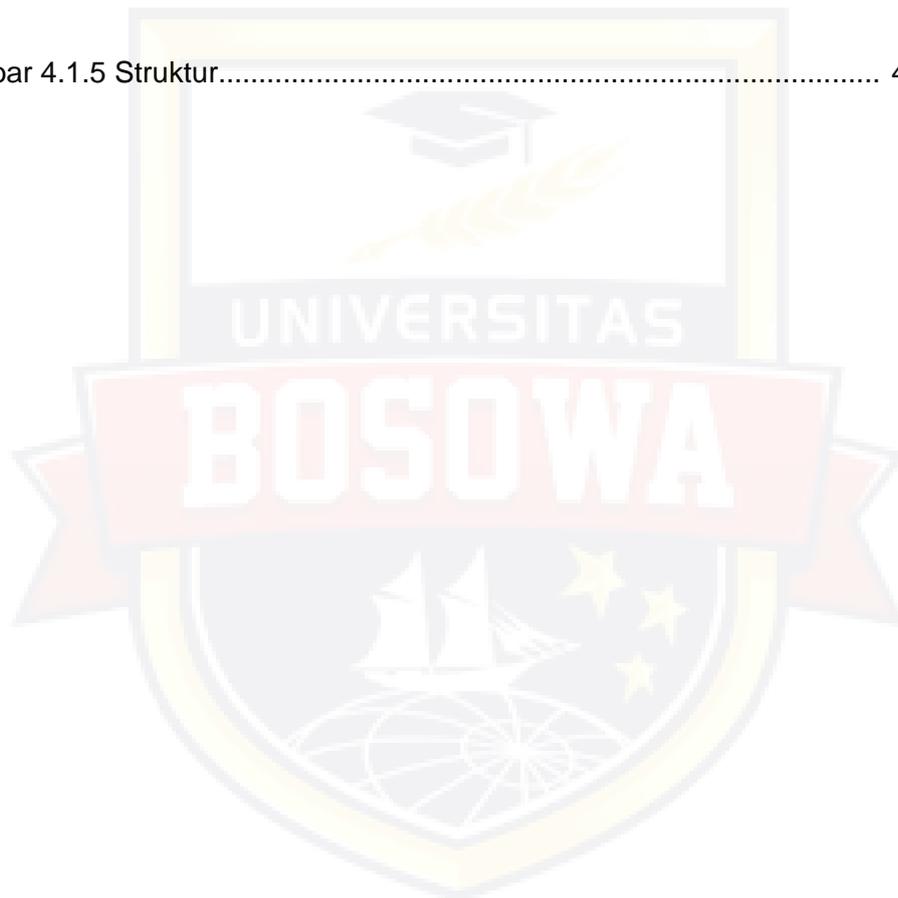


**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	36
Tabel 4.2 Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.5 Jawaban Responden Atas Variabel Organisasi.....	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Atas Variabel Individual.....	53
Tabel 4.7 Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4.8 Uji Validitas.....	56
Tabel 4.9 Uji Realibilitas.....	57
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.11 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	59
Tabel 4.12 Uji F.....	61

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Daerah Kewenangan Aliran Sungai Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.....	3
Gambar Skema 1 Hubungan Stres dan Kinerja.....	32
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1.5 Struktur.....	47



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjanya baik fisik, mental, maupun sosial. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stress. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila stress terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan. Stress merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stress menjadi masalah yang penting karena situasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007:1). Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam

dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Setiap organisasi tentunya senantiasa berupaya untuk mendapatkan SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik agar faktor produksi lain yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dengan baik sehingga pada akhirnya organisasi tersebut mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di kota Makassar, pegawai yang bekerja dalam instansi ini tidak hanya terdiri dari pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetapi juga yang berstatus sebagai pegawai honorer, pekerjaan yang mereka lakukan berkaitan dengan pengelolaan sarana dan prasarana sumber daya air di Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan harus mempunyai sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas, yang bekerja sesuai standar – standar yang di tentukan oleh instansi dan mampu menghasilkan kerja yang sesuai bahkan lebih dari apa yang diharapkan oleh instansi/perusahaan.

Di dalam dunia perusahaan/instansi pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian, masalah komitmen seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena berpengaruh pada kinerja pegawai, sementara kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh stres kerja.

Undang – undang nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang dijabarkan melalui PP Nomor 38 tahun 2007 menetapkan urusan di bidang pengelolaan sumber daya air menjadi kewenangan tanggung jawab Pemerintah Provinsi.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan, yang mempunyai tugas dan tanggungjawab terhadap potensi sumberdaya air di Sulawesi Selatan (dimana potensi sumberdaya yang dimiliki Sulawesi Selatan sangat besar, meliputi 62 buah sungai induk, 23 diantaranya lintas Kabupaten 200 anak sungai, 17 buah danau dengan ketersediaan air mencapai 70 s/d 80 milyar m<sup>3</sup>pertahun. Potensi penggunaannya juga besar meliputi 800.000 ha.

GAMBAR 1.1

DAERAH KEWENANGAN ALIRAN SUNGAI DINAS  
PENGELOLAH SUMBER DAYA AIR  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

SUNGAI JENEBERANG	SUNGAI SADDANG	SUNGAI WALANAE CENRANA	SUNGAI POMPENGAN LARONA
Maros	Barru	Bone	Luwu
Gowa	Pare – Pare	Soppeng	Palopo
Takalar	Enrekang	Wajo	Luwu Timur
Jeneponto	Toraja Utara	Sidrap	Luwu Utara
Bantaeng	Toraja		
Bulukumba			
Sinjai			
Selayar			
Pangkep			

Sumber Data : dinas PSDA Prov Sul - Sel

Sawah untuk irigasi, PLTA, Air Baku, Perikanan, Industri, dan lain - lain. Begitu pula permasalahan yang besar, seperti: banjir, kekeringan, pencemaran, abrasi pantai, intrusi air laut, dan lain-lain). Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan stress kerja, dari kondisi inilah manajemen/pimpinan dituntut untuk mampu memanager kinerja pegawai beserta stress kerja, agar dapat dipahami dan diterima oleh semua pegawai. pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi yang kondusif agar dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. “Apakah faktor lingkungan, organisasi, dan individual mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.”
2. “Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.”

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikembangkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis faktor stress kerja : lingkungan, organisasi, dan individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui variabel manakan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak, yaitu :

1. Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain

sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Schuler dalam buku Sutrisno (2009 : 4) mengemukakan bahwa :

"Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat."

Kiggundu dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2009, hal. 13) mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya

tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif."

Menurut Hasibuan (2007 : 10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Rachmawati (2008:14) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual, namun MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *Human Capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*Intellectual Capital*),

karena kemampuan memberikan ide – ide cemerlang dalam pengembangan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Konsep dan sistem sumber daya manusia adalah pengontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas tetapi, definisi di atas memberikan kenyataan bahwa mengelola sumber daya manusia bukanlah mengelola materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi – fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena

yang di “manage” adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia - Sudah merupakan tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan seefektif mungkin, supaya bisa diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang tidak mengecewakan, merasa puas dan sangat memuaskan. Manajemen sumber daya manusia adalah satu bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang bisa kita cermati, diantaranya adalah :

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa mendatang oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

## 2. Rekrutmen (*Recruitment*)

Rekrutmen (*Recruitment*) merupakan suatu proses dalam penarikan kandidat guna mengisi posisi posisi yang kosong. perekrutan yang efektif akan memberikan suatu peluang kerja kepada orang orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan.

## 3. Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan proses dalam menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah menelaah riwayat hidup (*curriculum vittae*) para pelamar kerja. lalu dari riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain.

#### 4. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau istilah lainnya *training* adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja para tenaga kerja. bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan.

Pengembangan atau *development* merupakan upaya penyiapan individu guna menanggung tanggungjawab yang beda ataupun lebih tinggi dalam perusahaan. Hani handoko dalam bukunya pada tahun 2001 menyatakan latihan dan pengembangan merupakan hal yang berbeda. Latihan atau istilah (*training*) mempunyai tujuan untuk memperbaiki penguasaann berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. sederhananya, latihan untuk menyiapkan tenaga kerja guna melakukan pekerjaan - pkerjaan sekarang. sedangkan pengembangan memiliki lingkup yang lebih luas lagi dalam usaha memperbaiki serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap ataupun kepribadian.

## 5. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajemen yang lain. fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbeda dan terkadang sulit dipisahkan. dalam penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. fungsi manajemen atas (puncak) contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari planning hingga controlling. maka dari itu, evaluasi oleh pimpinan perusahaan sering dilakukan dalam rapat kerja, rapat pimpinan ataupun temu muka. fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia tidaklah berdiri sendiri, fungsi ini berhubungan erat dengan fungsi pemantauan dan fungsi pelaporan. fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia berguna supaya perusahaan tidak lagi melakukan kesalahan yang sama.

## 6. Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya.

## 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

#### 8. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yg panjang.

#### 9. Pemberhentian

Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran suatu hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja.

Menurut pendapat Edwin B. Flippo dalam Suwatno & priansa (2011) fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

###### a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan–tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit–unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas – fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2. Fungsi Teknis yang meliputi :

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.

Pelaksanaan fungsi manajerial maupun fungsi operatif pada dasarnya dilaksanakan agar disatu pihak pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pegawai tercapai dan dilain pihak tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

### 2.1.3 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja sering dialami oleh kebanyakan karyawan tapi secara sadar atau tidak itu dapat mempengaruhi performa karyawan dalam bekerja. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress.

Menurut Rivai (2010: 308) stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Selanjutnya menurut Fathoni dalam Salam (2012:13) menyatakan bahwa "Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Definisi stres kerja menurut Mangkunegara (2008:28) "Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan." Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut stress kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga

mengakibatkan tekanan. Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress stress seringkali timbul pada setiap orang karyawan, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak-mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi:

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja yang menurun
3. Semangat dan energi menjadi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreatifitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Robbins (2008:368) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting, Dalam konteks

perilaku organisasi, stres dapat dilihat dari sisi negatif maupun positif. Dari sisi positif, stres merupakan peluang nilai stres menawarkan potensi perolehan dalam bentuk meningkatkan kinerja. Ada pun karakteristik stres kerja sebagai berikut :

1. Stres positif memiliki karakteristik sebagai berikut :
  - a. Memotivasi dan memfokuskan energy
  - b. Berjangka pendek
  - c. Terasa menarik dan masih dalam batas kemampuan
  - d. Meningkatkan kinerja
2. Stres negative memiliki karakteristik sebagai berikut :
  - a. Menyebabkan kecemasan atau kekhawatiran
  - b. Berjangka pendek atau panjang
  - c. Terasa tidak menyenangkan dan berada diluar batas kemampuan
  - d. Mengurangi kinerja
  - e. Dapat menyebabkan masalah mental dan fisik

Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Adapun ciri – ciri stres yaitu :

Quick dan Quick dalam Rivai (2010:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu :

1. *Eutstress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Menurut Sopiah (2008:85) Eustress ini merupakan pengalaman stres yang

tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

2. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi yakni derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada pegawai.

#### **2.1.4 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Pekerjaan dan karir adalah bagian yang penting dari sebuah kehidupan yang sering kali menjadi faktor penyebab stress. Dengan bekerja kita akan memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, bahkan dapat digunakan untuk membantu orang lain dan masyarakat. Baik tidaknya cara mengatasi stress akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Ekspektasi kerja dan tanggung jawab yang tinggi merupakan faktor utama penyebab stress di tempat kerja. Bagi sebagian orang, stress mungkin hal biasa yang mudah diatasi karena faktor pengalaman dan tingkat kedewasaannya. Namun sebagian lain, stress kerja dapat

mempengaruhi bukan saja terhadap kinerjanya, tetapi juga akan dapat mempengaruhi tingkat kesehatan yang dimilikinya.

Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana tingkat stres yang dialami. Ivancevich & Matterson dalam Suwatno & Priansa (2011) membagi sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik (*Physical environment Stressor*), yaitu : Sumber stres yang mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu. Yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah konflik peran, peran yang rancu, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, dan kesempatan untuk mengembangkan karir.
3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi
  - a. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres disini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan diantara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis.

b. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres disini timbul dari keinginan–keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam sumber stres yang berasal dari organisasi, antara lain iklim organisasi, struktur organisasi, territorial organisasi, teknologi, dan pengaruh pimpinan.

Sumber potensial yang dapat memicu terjadinya stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor saja, namun stres bisa ditimbulkan oleh beberapa penyebab. Seperti pendapat dari Robbins (2008:370) bahwa sumber potensial stres ada beberapa faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian lingkungan meliputi :

- a. Ketidakpastian ekonomis, yang disebabkan karena perubahan dalam daur bisnis, sehingga dapat menimbulkan rasa khawatirkaryawan atau pekerjaannya.
- b. Ketidakpastian politik, yang disebabkan karena kondisi politik suatu negara yang tidak stabil, sehingga dapat berpengaruh kedalam aspek kehidupan karyawan.

- c. Perubahan teknologi, adanya inovasi baru yang membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang dalam waktu yang sangat pendek.

## 2. Faktor Organisasional

Banyak faktor dalam organisasi yang mempengaruhi timbulnya stres, diantaranya adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpersonal.

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait pekerjaan seseorang, Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan taat letak kerja fisik.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan yang kadang-kali sulit dirujukkan atau dipuaskan.
- c. Tuntutan antarpersonal adalah tekanan yang diciptakan karyawan lain, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

### 3. Faktor Individual

Pada dasarnya setiap individu bekerja rata-rata 40 sampai 50 jam seminggu. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja lebih dari 120 jam tiap pekan dapat dibawa dalam lingkungan kerja (Robbins: 2008:372).

Menurut Handoko (2001:), faktor yang mempengaruhi stress dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu :

#### 1. On The Job

Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stress pada karyawan. Hal-hal yang bisa menimbulkan stress yang berasal dari beban pekerjaan antaralain :

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- g. Kemenduaan peran (*Role Ambiguity*).
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

k. Berbagai bentuk perubahan.

## 2. Off The Job

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi.

Permasalahan yang mungkin terjadi antara lain :

- a. Kekuatan finansial
- b. Masalah yang bersangkutan dengan anak. Masalah fisik.
- c. Masalah perkawinan. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal.
- d. Masalah-masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

Stresor adalah penyebab stress, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Terdapat banyak stresor dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya. Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe utama, yaitu :

### 1. Lingkungan Fisik

Beberapa stresor, ditemukan dalaam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun risiko keamanan.

### 2. Stress karena peran atau tugas

Stresor karena peran/ tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau

memainkan berbagai peran pada tempat kerja mereka bekerja.

Stresor ini memiliki empat penyebab utama, yakni :

a) Konflik peran

Konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan.

b) Ambiguitas peran

Role ambiguity (ambiguitas peran ) muncul dan dirasakan ketika para pegawai merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain. Hal ini cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi baru.

c) Beban kerja

Beban kerja merupakan stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para karyawan merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

d) Karakteristik tugas

Sebagian besar tugas penuh stres ketika mereka membuat keputusan pemecahan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurangnya pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja juga termasuk dalam kategori ini.

3. Penyebab Stres Antarpribadi

Stresor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik.

4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres, restrukturisasi, privatisasi, merger, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi menimbulkan stress .

Menurut Munandar dalam Anitawidanti (2010) Stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis dan atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, dan nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (intelegensi, pendidikan, dan pelatihan) dengan kata lain faktor-

faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.

Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial.

Handoko (2008:203) membedakan dua tipe individu yang didasarkan pada reaksi terhadap situasi stres tersebut sebagai berikut :

1. Individu Tipe "A", yakni mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan masih giat di berbagai kegiatan, baik yang bersifat rekreatif maupun sosial kemasyarakatan.

Menurut Mangkunegara (2008:90) menyatakan bahwa pola perilaku tipe A adalah orang yang motivasi bersaing tinggi, tingkat kemalasannya rendah, mencurahkan dirinya pada pekerjaan,serta berjuang melakukan beberapa tugas,mudah hilang kesabarannya, menyela orang lain. Sehingga tipe ini kurang menyadari bahwa berbagai stres yang dialami sebenarnya karena perbuatan mereka sendiri daripada faktor lingkungan sekitarnya, karena mereka merasakan tingkatan stres yang konstan.

2. Individu Tipe "B", yakni mereka yang lebih rileks dan tidak suka menghadapi masalah atau orang yang easy going, menangani detail dengan sabar, bekerja dengan langkah tetap, serta tidak mudah

marah. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya serta tidak senang bersaing.

### **2.1.5 Dampak Stres Kerja**

Sebuah organisasi dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak di antara karyawan di dalam organisasi mengalami stress kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu.

Terdapat banyak dampak yang dapat ditimbulkan oleh stres kerja. Ada yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi lebih dalam menjalani pekerjaan.

#### **1. Dampak Stres Kerja Pada Perusahaan**

Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

- a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
- b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
- c) Menurunkan tingkat produktivitas.
- d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.  
Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak

imbangannya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

## 2. Dampak Stres kerja Pada Karyawan

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

Menurut Sopiah (2008:92) Dampak atau akibat dari stress bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu :

### 1. Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

## 2. Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

## 3. Perilaku

Akibat stress dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresi ditempat kerja.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif, mengelola stres berarti mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Mengelola stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Kesuksesan dalam manajemen melibatkan developing personal success skills yang memungkinkan individu menjadi bersinar ketika individu lainnya gagal.

Banyak orang yang tidak mampu mengelola kehidupan pribadi mereka, namun berpura – pura mampu mengelola orang lain. Tapi salah satu ukuran keberhasilan seorang manajer adalah seberapa sukses mereka menjalani hidup mereka sendiri. Manajemen tentu saja bukan kepemimpinan tetapi dibutuhkan manajemen yang baik untuk membuat pemimpin yang baik. Para pemimpin yang baik akan di hormati namun, kesuksesan manajemen sulit didapatkan tanpa ada rasa hormat –

menghormati kepada keluarga pegawai atau rekan kerja dan orang – orang yang ada dalam hirarki kehidupan seseorang.

Ada dua pendekatan dalam mengelola stres pendekatan individu dan pendekatan organisasi :

1. Pendekatan individu

seseorang pegawai dapat mengambil tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres yang di alami. Strategi individu yang terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik – teknnik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan relaksasi dan perubahan jaringan dukungan sosial ( Robbins : 2003 )

2. Pendekatan organisasi

beberapa faktor yang menyebabkan stres ( tuntutan tugas dan peran serta struktur organisasi ) di kendalikan oleh manajemen perusahaan. Seandainya semua itu dapat din modifikasi atau di ubah, strategi – strategi yang mungkin di inginkan oleh manajemen untuk di pertimbangkan antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang raelistis mendesain kembali pekerjaan, peningkatan keterlibatan pegawai , perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan kesejahteraan korporasi ( Robbins : 2003 )

### **2.1.6 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa

pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan bahwa: "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Langkah-langkah penilaian kinerja menurut Dessler (2008 : 3) adalah : mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan, menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut. Dalam kehidupan suatu perusahaan, ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumberdaya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Asumsi tersebut (Notoadmodjo : 1998):

- a) Setiap orang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal.
- b) Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaikinya apabila dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d) Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya.
- e) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

### 2.1.7 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality (skill)*. Artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Di samping itu sikap mental juga mendorong diri tenaga kerja untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Selain itu terdapat juga faktor lain yang menyebabkan kinerja pegawai di antaranya adalah faktor gaji yang rendah, Faktor rekan kerja yang menjengkelkan, Faktor beban pekerjaan yang tinggi, faktor jarak tempuh ke kantor, hingga faktor tempat kerja yang tidak sesuai dengan yang di inginkan.

Berdasarkan faktor di atas, gaji merupakan pemicu stres yang paling tinggi terutama bagi perempuan. Gaji yang di rasa tidak sesuai memicu timbulnya stres dan berakibat rasa ketidak pedulian akan kehilangan pekerjaan.

### **2.1.8 Dasar - Dasar Pengukuran kinerja**

Moehariono (2012:96), pengukuran kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa aspek yang mendasar dan yang paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi, dan misinya
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu kepada penilai kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan

tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil dalam organisasi selanjutnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja diperlukan dalam suatu organisasi karena menyangkut tujuan atau sasaran organisasi itu sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan. Semuanya ini tergantung pada kinerja setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembankan serta pengawasan yang diberikan oleh pimpinan atau atasan.

#### **2.1.9 Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai**

Menurut Siagian (2008 : 302), tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stress dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stress tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stress rendah. Kedua, pada tingkat tertentu stress itu perlu.

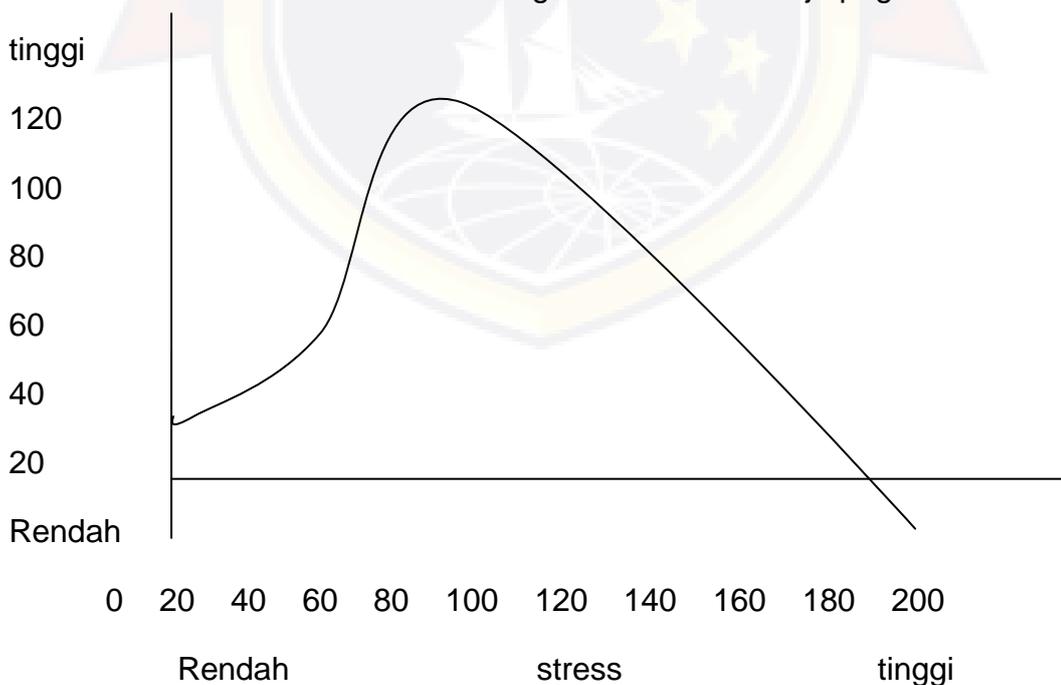
Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja akan rendah. Sebaliknya dengan adanya stress, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stress. Yang penting di amati ialah agar stress tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya.

Pengaruh stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stress. Seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini :

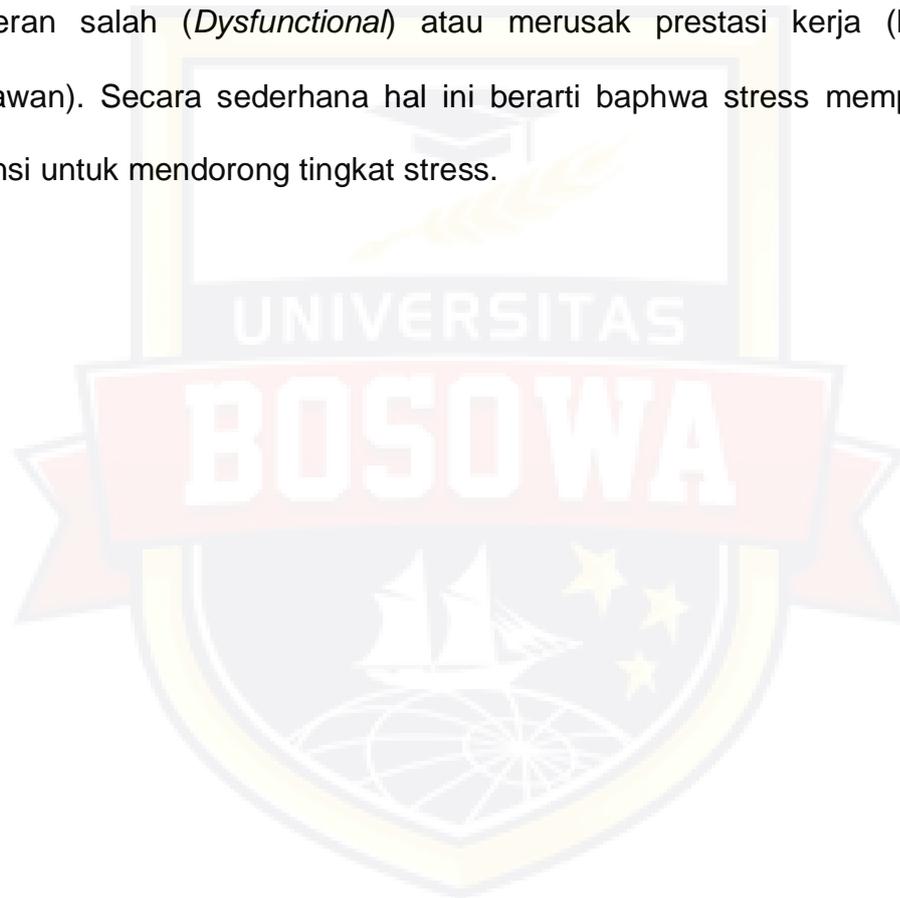
Skema 1. Model hubungan stres dan kinerja pegawai



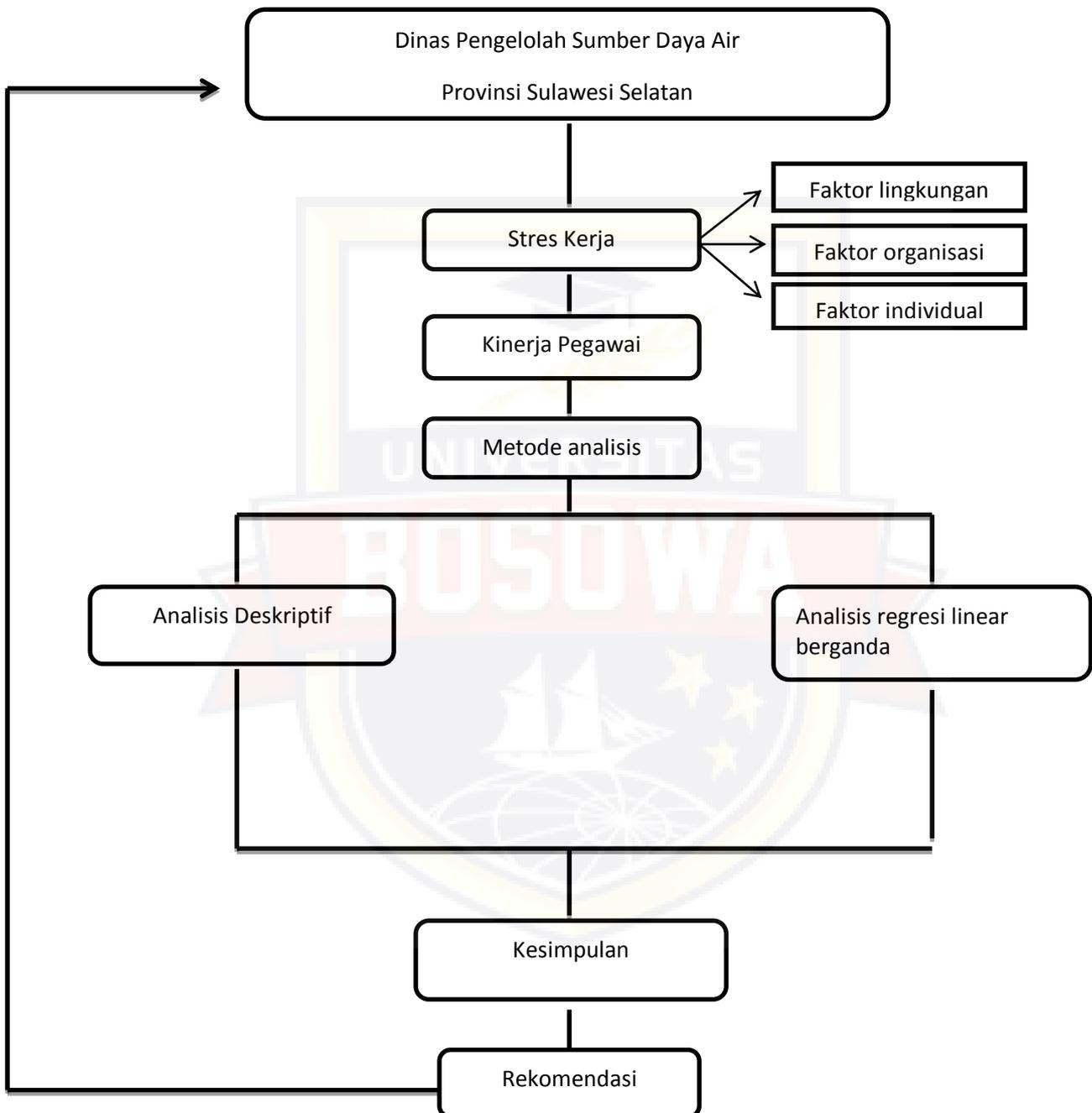
Sumber : handoko (2008 : 202)

Gambar di atas menyajikan model stress – kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan antara stress dan kinerja karyawan. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah.

Stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*Dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (kinerja karyawan). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stress.



## 2.2 Kerangka Pikir

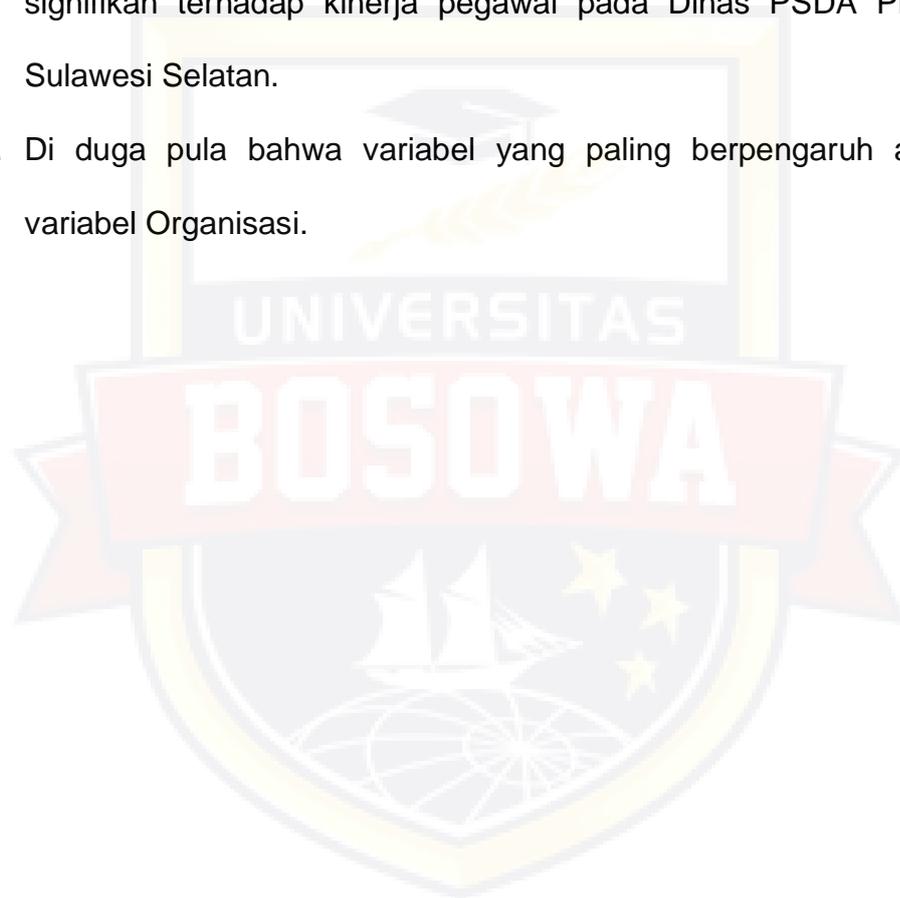


Gambar 2. 1 kerangka pikir

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian teori maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Di duga bahwa variabel Lingkungan, Organisasi berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Di duga pula bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Organisasi.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian yang peneliti pilih adalah pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan yang berkantor di JL.A.P.PETTARANI NO.88 – 90 Makassar. Dengan pertimbangan memudahkan penulis dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dan pada akhirnya waktu, tenaga dapat dimanfaatkan seefisien mungkin.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data berkaitan dengan penelitian ini, maka dilakukan tiga metode pengumpulan data yaitu :

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung padaperusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi,penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Observasi, Metode ini adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dengan melihat dan mengamati secara langsung sikap kerja (stress kerja) dan kinerja karyawan.

- b. Wawancara, metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.
- c. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan proposal ini.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

### 3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data yang digunakan dalam penulisan proposal ini adalah :

#### 1. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari perusahaan, seperti gambaran umum perusahaan, serta hasil kuesioner yang disebarakan pada pegawai Dinas PSDA Provinsi Sulawesi selatan.

#### 2. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah pegawai pada Dinas PSDA Provinsi Sulawesi selatan.

### 3.3.1 Sumber data dalam penelitian ini :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada pegawai Dinas PSDA provinsi Sulawesi Selatan.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Dinas PSDA provinsi Sulawesi Selatan.

### 3.4 Metode Analisis

Adapun metode analisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Analisis Deskriptif Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh motif karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, dan perilaku terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan rumus Riduan dan Akdom (2010 : 142)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X1	: Faktor Lingkungan
X2	: Faktor Organisasi
X3	: Faktor Individual
b1, b2, b3	: Kofisien Regresi
e	: Standar Error

### 3.5 Definisi Operasional

Adapun yang menjadi definisi operasional yang digunakan antara lain :

1. Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dengan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat di gunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.
2. Stres kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan tekanan.
3. Kinerja pegawai adalah Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Aktifitas dan Produk perencanaan dalam pembangunan Sumber Daya Air (SDA) khususnya adalah merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan pembangunan di Sulawesi Selatan. Perencanaan hendaknya mampu menjamin tuntutan internal dan external, ditunjang oleh potensi sumber daya air yang tersedia. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 Negara Indonesia memacu diri untuk menjadi Negara berkembang dengan membangun di segala bidang ekonomi, Politik dan sosial budaya. Untuk dapat berkembang dan menjadi Negara maju, Indonesia memanfaatkan segala Sumber Daya Air maupun Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya Indonesia yang dijajah oleh Belanda selama 350 Tahun dan kemudian dijajah oleh Jepang selama 3,5 Tahun, yang mana pada saat itu Negara Republik Indonesia telah dikembangkan oleh para penjajah. Yang telah membangun segala sarana baik jalan, bangunan, pengairan, maupun perkebunan. Apabila ditimbang lebih jauh Indonesia telah mempunyai landasan untuk bertindak dan berpikir apa yang akan dilakukan untuk meneruskan peninggalan dari penjajah.

Pada zaman penjajahan Instansi Pengairan telah ada yang dibentuk oleh Belanda yang dibangun untuk memenuhi dan memperkuat segala kebutuhan mereka. Sehingga segala sumber-sumber kekayaan yang dimiliki oleh bumi Indonesia dapat direkrut dengan mudahnya, karena didukung oleh infrastruktur yang telah mereka bangun.

Namun pada saat para pemuda pemberani Indonesia menyadari maksud dan tujuan mereka, para pemuda menginginkan kembali ke Negara Kesatuan Republik Indonesia dari tangan penjajah, hal ini dibuktikan dengan munculnya perlawanan baik itu secara fisik maupun secara diplomatis, sehingga pada tahun 1945 Tanggal 17 bulan Agustus Negara republik Indonesia mendapat kemerdekaannya. Setelah kemerdekaan berada ditangan rakyat Indonesia, Presiden pertama Republik Indonesia yaitu Presiden Soekarno merebut beberapa infrastruktur yang dibangun oleh penjajah, salah satunya Instansi Pengairan yang menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Air yang sangat diperlukan oleh Indonesia untuk meraih cita-citanya. Pada tahun 1946 Dinas Pengairan diganti langsung oleh orang Indonesia dan dibawah oleh salah satu menteri dalam kabinet yang dipimpin oleh Presiden Republik Indonesia membutuhkan berbagai cabang untuk meratakan pembangunan dan juga karena Republik Indonesia merupakan Negara kepulauan yang terbentang dari sabang sampai Marauke dengan demikian dibangunlah beberapa kantor wilayah yang menjadi cikal bakal

Dinas Pengairan disetiap Provinsi dan salah satunya berada di Makassar yang sekarang berkantor di JL. A.P.Pettarani No. 88-90

Dinas Pengairan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu Tata usaha, Sub Dinas dan UPTD (Unit Pelayanan Tekhnis Daerah) semua itu akan membantu dinas untuk mencapai apa yang diprogramkan oleh Pemerintah. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Propinsi Sulawesi Selatan adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Sumber Daya Air, yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, dimana institusi ini berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan, serta dibidang teknis administrasi dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Dinas PSDA Propinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Sumber Daya Air. Peraturan Perundangan, Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas PSDA Propinsi Sulawesi Selatan berlandaskan peraturan perundangan.

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Dinas PSDA Propinsi Sulawesi Selatan meliputi :

*Undang-undang Dasar 1945,*

*Undang-undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air,*

*Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional,*

*Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah Daerah,*

*Peraturan pemerintah Nomor 20 Tahun 2009 tentang Irigasi,*

*Peraturan Menteri PU Nomor 30/PRT/M/2007 tentang Pedoman Pengembangan Pengelolaan Sistim Irigasi Partisipatif,*

*Peraturan Menteri PU Nomor 31/PRT/M/2007 tentang Pedoman Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Irigasi,*

*Peraturan Menteri PU Nomor 32/PRT/M/2007 tentang Pedoman Pemberdayaan P3A/IP3A,*

*Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 1999 tentang Garis sempadan sungai, Daerah manfaat sungai, daerah penguasaan sungai dan bekas sungai,*

*Peraturan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan Nomor 12 tahun 2003 tentang Irigasi,*

*Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 3113/IX/Tahun 2008 tentang Pembentukan tim kelompok kerja penyelamatan Danau Tempe,*

*Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan No. 2522/VI/Tahun 2008 tentang Pengelola Energi Sumber Daya Air Daerah Aliran Sungai Tangka,*

*Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 3 Tahun 2009 tentang Irigasi,*

*Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 102 Tahun 2009 tentang Komisi Irigasi Propinsi Sulawesi Selatan,*

*Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 103 Tahun 2009 tentang Dewan Sumber Daya Air Propinsi Sulawesi Selatan.*

#### **4.1.2 Visi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi - Selatan**

Sebagaimana tertera pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Selatan menegaskan Visi Pembangunan Sulawesi Selatan untuk 5 tahun pertama RPJMD 2008 - 2013 adalah sebagai berikut : “Sulawesi Selatan sebagai Provinsi sepuluh terbaik dalam pemenuhan hak dasar”. Visi 2008 – 2013 tersebut selanjutnya dijabarkan dalam Visi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan memperhatikan kewenangan Otonomi

Daerah Sulawesi Selatan sesuai UU Nomor 22 Tahun 1999, PP Nomor 38 Tahun 2004 dan UU No. 7/2004 tentang Sumber Daya Air, serta memperhatikan analisis perkembangan lingkungan maka Visi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan 2008-2013 dirumuskan sebagai berikut : “Terwujudnya kemanfaatan sumber daya air Sulawesi Selatan yang berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat”.

#### **4.1.3 Misi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi - Selatan**

Berdasarkan Visi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan tersebut di atas, yang pada hakekatnya diarahkan untuk mendukung terwujudnya Visi Pemerintah Provinsi Tahun 2008 - 2013, maka Misi Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan dirumuskan sebagai berikut :

Konservasi Sungai, Danau, Situ, Waduk, dan Pantai, Pendayagunaan Sumber Daya Air, Pengendalian dan Penanggulangan Daya Rusak Air, Peningkatan Partisipasi Masyarakat dan Dunia Usaha, Peningkatan Kuantitas dan Kualitas serta Keterbukaan Data dan Informasi Sumber Daya Air.

#### **4.1.4 Program dan Kegiatan Dinas PSDA Provinsi Sulawesi - Selatan**

Program dan kegiatan prioritas pada Dinas PSDA Provinsi Sulawesi Selatan ditetapkan dengan mengacu pada tugas pokok dan fungsi. Penetapan program dan kegiatan prioritas dalam lima tahun kedepan juga disusun dengan memperhatikan perubahan lingkungan strategis wilayah dan organisasi, Visi, Misi, Strategi Kebijakan, Program dan Kegiatan Prioritas Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, dan

dokumen-dokumen acuan perencanaan, serta kewenangan Pemerintah Sulawesi Selatan yang berkaitan dengan pengelolaan SDA. Dengan mengacu pada strategi dan kebijakan Dinas PSDA Sulawesi Selatan sebagaimana tersebut diatas maka susunan program prioritas ditetapkan sebagai berikut:

#### A. PEMBANGUNAN PRASARANA SUMBER DAYA AIR

1. Program Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Air
  - a. Menetapkan pola pengembangan daerah aliran sungai lintas Provinsi/kota,
  - b. Melaksanakan studi masterplan daerah aliran sungai lintas Provinsi/kota,
  - c. Melaksanakan studi kelayakan pengembangan daerah aliran sungai lintas Provinsi/kota,
  - d. Melaksanakan survey, investigasi, dan perencanaan detail (SID) sarana prasarana SDA.
2. Program Konservasi Sungai, Danau, Waduk, dan Situ.
  - a. Pembangunan dan peningkatan bangunan prasarana-sarana konservasi,
  - b. Rehabilitasi bangunan prasarana-sarana konservasi,
  - c. Operasi dan pemeliharaan bangunan prasarana-sarana konservasi,
  - d. Perbaikan dan pemeliharaan sungai, danau, dan situ.
3. Program Penyediaan Air Baku

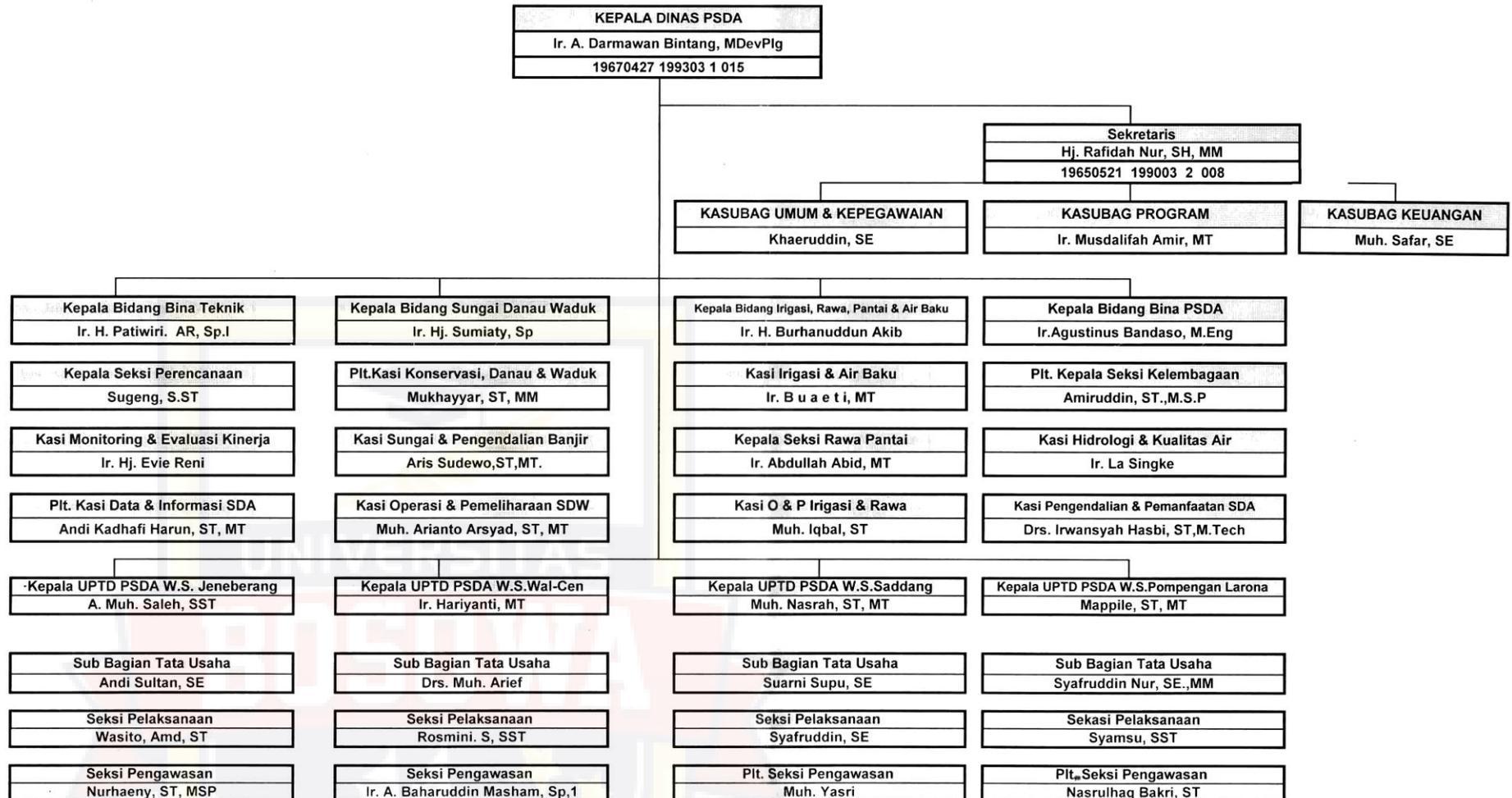
- a. Pembangunan dan peningkatan prasarana-sarana air baku,
  - b. Rehabilitasi prasarana-sarana air baku,
  - c. Operasi dan pemeliharaan prasarana-sarana air baku.
4. Program Pengelolaan Jaringan Irigasi dan Rawa
- a. Pembangunan dan peningkatan Jaringan irigasi dan rawa,
  - b. Rehabilitasi Jaringan irigasi dan rawa,
  - c. Operasi dan pemeliharaan jaringan Irigasi dan Rawa,
  - d. Pengelolaan Jaringan Irigasi Air Tanah (JIAT),
  - e. Pengembangan jaringan ladang garam.
5. Program Pengendalian Banjir dan Pengamanan Pantai
- a. Pembangunan dan peningkatan bangunan prasarana pengendali banjir,
  - b. Rehabilitasi bangunan-bangunan prasarana pengendali banjir.
  - c. Operasi dan pemeliharaan bangunan prasarana-sarana pengendali banjir.
  - d. Pembangunan dan pengelolaan bangunan prasarana pengaman pantai.

## **B. PEMBERDAYAAN KELEMBAGAAN PEMERINTAH DAN MASYRAKAT**

1. Program pemberdayaan kelembagaan pemerintah
  - a. Pengelolaan sekretariat dinas,
  - b. Pengelolaan kepegawaian,

- c. Pengelolaan keuangan.
2. Program Pengembangan Kapasitas Manajemen Pengelolaan SDA
    - a. Program Pengelolaan Wilayah Sungai (WISMP),
    - b. Peningkatan Pengelolaan Irigasi Partisipatif (PISP),
    - c. Pelatihan manajemen Sumber Daya Air secara terpadu (IWRM)
    - d. Penyediaan dukungan terhadap kegiatan Dewan Sumber Daya Air Provinsi dan wilayah sungai.
    - e. Penyediaan dukungan terhadap kegiatan Komisi Irigasi (KOMIR) Provinsi Sulawesi Selatan.
    - f. Penyediaan dukungan terhadap kegiatan Tim Koordinasi Pengelola Sumber Daya Air (TK-PSDA) Sulsel.
  3. Program Pemberdayaan Kelembagaan Masyarakat
    - a. Pelatihan keterampilan petani pemakai air (P3A), GP3A, dan IP3A,
    - b. Pembinaan peningkatan kemanfaatan prasarana-sarana SDA.
    - c. Pengelolaan keuangan.
    - d. Program prioritas dan penunjang tersebut disesuaikan setiap tahun berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya, yang penjabarannya melalui Rencana Pembangunan Tahunan (RPT).

## 4.1.5 STRUKTUR ORGANISASI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI SULAWESI SELATAN



## 4.2 Deskripsi Data

Masalah stres dan kinerja pegawai pada instansi dalam kegiatan sehari – hari berperan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup kantor. Dengan peningkatan kinerja instansi akan dapat membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Betapa pentingnya kinerja perusahaan sehingga perlu di junjung oleh terciptanya kinerja pegawai yang tinggi

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas pengelolah sumber daya air provinsi sulawesi selatan, yang berjumlah 60 orang responden. Berikut ini data karakteristik responden yang di peroleh di lapangan,

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki – Laki	22	36.67
2	Perempuan	38	63.33
	Jumlah	60	100.00

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan tahun

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu dari 60 responden terdiri atas : 22 responden (36,67%) berjenis kelamin laki – laki , dan 38 responden (63.33) berjenis kelamin perempuan.

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1	1 - 5 tahun	28	46.67
2	6 - 10 tahun	14	23.33
3	11 - 15 tahun	10	16.67
4	16 - 20 tahun	8	13.33
	Jumlah	60	100.00

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai yaitu dari jumlah 60 responden terdiri atas 28 responden (46.67%) memiliki masa kerja 1 – 5 tahun, 14 responden (23.33%) memiliki masa kerja 6 – 10 tahun, 10 responden (16.67%) memiliki masa kerja 11 – 15 tahun, 8 responden (13.33%) memiliki masa kerja 16 – 20 tahun.

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN**

No	Pangkat/ Golongan	Jumlah	Persentase %
1	Diploma	9	15
2	S1	47	78.33
3	S2	4	6.67
Jumlah		60	100.00

Sumber Data : Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2016

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu dari jumlah 60 responden terdiri atas 9 responden (15%) berpendidikan DIPLOMA, 47 responden (78.33%) berpendidikan S1, 4 responden (6.67%) berpendidikan S2.

#### **4.3 Hasil Penelitian**

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap instansi adalah peningkatan kinerja pegawai, karena dengan pengelolaan kinerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kinerja instansi sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup instansi tersebut.

Dengan pentingnya kinerja pegawai, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun yang

berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, organisasi, dan individu.

Untuk lebih jelasnya akan di sajikan analisis faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja pegawai pada tiga variabel tersebut yang akan di lihat melalui uraian sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN**  
**ATAS VARIBEL LINGKUNGAN KERJA**

NO	LINGKUNGAN KERJA (XI)					SKOR
	5	4	3	2	1	
1	21	31	7	1		4,2
2	27	33				4,45
3	29	21	10			4,32
4	21	27	12			4,15
5	25	25	10			4,25
6	23	25	12			4,18
<b>TOTAL</b>						<b>25,6</b>
<b>RATA-RATA</b>						<b>4.27</b>

Sumber Data : Diolah berdasarkan SPSS 22

Secara umum dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yang di anut pada dinas pengelola sumber daya air, dapat di kategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap

indikator lingkungan kerja berdasarkan tabel 4.4 tentang tanggapan responden terhadap lingkungan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa program tersebut dianggap “sangat baik”, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata pertanyaan yaitu rata – rata 4,27 ada pada interval 4.27 sampai 5.00.

**TABEL 4.5**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN**  
**ATAS VARIBEL ORGANISASI**

NO	ORGANISASI (X2)					SKOR
	5	4	3	2	1	
1	25	27	6	2		4.25
2	29	31				4.48
3	34	26				4.57
4	32	26	2			4.50
5	35	25				4.58
6	36	24				4.60
<b>TOTAL</b>						<b>27.08</b>
<b>RATA-RATA</b>						<b>4.51</b>

Sumber Data : Diolah berdasarkan SPSS 22

Secara umum dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dianut pada dinas pengelola sumber daya air, dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap indikator lingkungan kerja berdasarkan tabel 4.5 tentang

tanggapan responden terhadap Organisasi. Maka dapat di simpulkan bahwa program tersebut di anggap “sangat baik”, ini dapat di liat dari nilai rata- rata pertanyaan yaitu rata – rata 4.51 ada pada interval 4.51 sampai 5.00.

**TABEL 4.6**

<b>DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN</b>						
<b>ATAS VARIABEL INDIVIDUAL</b>						
NO	INDIVIDUAL (X3)					SKOR
	5	4	3	2	1	
1	25	29	5	1		4.30
2	20	38	2			4.30
3	29	25	6			4.38
4	25	31	4			4.35
5	31	26	3			4.47
6	28	26	6			4.37
<b>TOTAL</b>						<b>26.18</b>
<b>RATA-RATA</b>						<b>4.36</b>

Sumber Data : Diolah berdasarkan SPSS 22

Secara umum dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja yang di anut pada dinas pengelola sumber daya air, dapat di kategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap indikator indikator lingkungan kerja berdasarkan tabel 4.6 tentang

tanggapan responden terhadap Organisasi. Maka dapat di simpulkan bahwa program tersebut di anggap “baik”, ini dapat di liat dari nilai rata-rata pertanyaan yaitu rata – rata 4.36 ada pada interval 4.36 sampai 5.00.

**TABEL 4.7**  
**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN**  
**MENGENAI KINERJA PEGAWAI**

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)					SKOR
	5	4	3	2	1	
1	26	28	5	1		4.32
2	23	35	2			4.35
3	30	24	6			4.40
4	26	32	2			4.40
5	34	26				4.57
6	27	28	5			4.37
<b>TOTAL</b>						26.41
<b>RATA-RATA</b>						4.40

Sumber Data : Diolah berdasarkan SPSS 22

Secara umum pegawai mengetahui ketentuan layak tidaknya seseorang memiliki kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.7 mengenai tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dikatakan “sangat baik” karena nilai rata-rata dari keluruhan pertanyaan sebesar 4.40 yang berada pada interval 4.40 sampai 5.00

### 4.3.1 Pengujian Validitas Dan Realibilitas

#### 1. Uji Validitas

Menurut kamus bahasa Indonesia validitas diartikan sebagai sifat benar, menurut bukti yang ada, logika berfikir atau kekuatan hukum. Menurut Diknas bahwa validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasarnya. Sedangkan menurut Wiki pedia Indonesia diterjemahkan kesahihan, kebenaran yang diperkuat oleh bukti atau data.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa validitas adalah suatu ukur yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, jadi validitas menekankan pada alat pengukuran atau pengamatan.

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 60 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 18 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat  $r$  hitung atau nilai pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari pada  $r_{\text{tabel}}$  *product moment*. Dalam hal ini tabel ditetapkan

sebesar 0,261 berdasarkan table r pada  $(60 - 1 = 59)$  dan ketentuan untuk pengambilan keputusan.

- Jika  $r_{hitung}$  positif dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung}$  negatif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	100.90	35.481	.174	.782
X1.2	100.65	35.113	.350	.772
X1.3	100.78	34.376	.287	.776
X1.4	100.95	31.947	.600	.754
X1.5	100.85	33.147	.450	.765
X1.6	100.92	32.857	.470	.763
X2.1	100.85	31.621	.601	.753
X2.2	100.62	33.630	.610	.760
X2.3	100.53	33.643	.613	.760
X2.4	100.60	33.295	.585	.760
X2.5	100.52	33.068	.723	.755
X2.6	100.50	35.441	.300	.775
X3.1	100.80	38.027	-.124	.800
X3.2	100.80	35.654	.239	.777
X3.3	100.72	35.868	.142	.784
X3.4	100.75	35.614	.203	.779
X3.5	100.63	35.185	.270	.776
X3.6	100.73	35.589	.179	.781
Y1	100.78	33.223	.462	.764
Y2	100.75	35.275	.288	.775
Y3	100.70	36.586	.051	.789
Y4	100.70	35.942	.178	.780
Y5	100.53	34.931	.384	.771
Y6	100.73	37.758	-.092	.796

Sumber Data : Hasil data perhitungan SPSS versi 22

*Corrected Item - Total Correlation* merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument . Nilai pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* merupakan  $r_{hitung}$  yang akan dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  sebesar 0,702 dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,261 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pertanyaan valid karena semua item  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap

subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

**TABEL 4.9**  
**UJI REALIBILITAS**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	24

Sumber Data : Hasil data perhitungan SPSS versi 22

Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0,781 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliable dan dapat diterima.

#### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, variable bebas yang digunakan adalah tiga macam dengan satu variabel terkait. Setelah dilakukan pengolahan data kuesioner yang diperoleh menggunakan program SPSS Versi 22 maka diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

**TABEL 4.10**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.369	3.599		5.104	.000
	X1	-.249	.080	-.329	-3.118	.003
	X2	.649	.095	.723	6.811	.000
	X3	-.120	.091	-.129	-1.325	.191

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 18.369 + 0.249 X1 + 0.649 X2 + 0.120 X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Organisasi

X3 = Individual

e = Standar Error

Berdasarkan regresi sebelumnya dapat di intepretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $b_0 = 18,369$ ) menunjukkan bahwa skor untuk (Kinerja Pegawai) Y. Jika semua variabel independen yang diteliti adalah X1 (Lingkungan kerja), X2 (Organisasi), X3 (Individual) sama dengan nol maka besarnya (kinerja pegawai) Y adalah sebesar 18,369 .
2. Koefisien ( $b_1 = 0,249$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan asumsi X2 (Organisasi), dan X3 (Individual) adalah konstan.
3. Koefisien ( $b_2 = 0,649$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya pengaruh X2 (Organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan asumsi X1 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Individual) adalah konstan.

4. Koefisien ( $b_3 = 0,120$ ) adalah angka yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel  $X_3$  (Individual) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja Pegawai). Dengan asumsi  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dan  $X_2$  (Organisasi) adalah konstan.

Dari persamaan di atas dapat di lihat bahwa secara umum semua variabel bernilai positif sehingga dapat di katakan bahwa hubungan variabel dependen terhadap variabel independen searah. Artinya bahwa jika terjadi kenaikan pada skor variabel dependen maka akan menaikkan pula skor variabel independen atau kinerja pegawai. Sebaliknya jika terjadi penurunan skor pada variabel dependen maka akan menurunkan pula skor pada variabel independen atau kinerja pegawai.

#### 4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen di ukur dari tingkat presentase yang di peroleh dalam pengolahan data menggunakan SPSS V.22. berikut adalah besarnya nilai ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang di peroleh dalam penelitian ini :

**TABEL 4.11**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.466	1.688

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_1$ ,  $X_2$

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Hasil data perhitungan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel summary di atas terlihat bahwa  $R^2 = 0,493$  atau 49.3 % menunjukkan secara keseluruhan untuk semua variabel independen yang di teliti X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Organisasi), X3 (Individual) dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen Y sebesar 0.493 atau 49.3%. Sehingga sisanya sebesar 50,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang belum di teliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai harus memerlukan lagi penelitian yang baru.

#### **4.3.4 Uji F**

Uji F dipergunakan dalam melihat bagaimana pengaruh dari semua variabel independen yang diteliti dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersama – sama atau stimulan. Pengambilan keputusan dalam melihat ada tidaknya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dari tingkat signifikan yang di peroleh dalam tabel anova SPSS V.22. apabila signifikan yang di peroleh dari hasil penelitian yang ada pada tabel anova lebih kecil dari 0.05 maka variabel independen secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**TABEL 4.12****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.992	3	51.664	18.129	.000 <sup>b</sup>
	Residual	159.592	56	2.850		
	Total	314.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber Data : Hasil data perhitungan SPSS Versi 22

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelola sumber daya air prov sul – sel .

$H_a$  : Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelola sumber daya air prov sul – sel .

Pengujian hipotesis di atas dapat dilakukan dua cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0.05% (5%).

a. Uji dengan membandingkan angka F penelitian dengan F tabel.

Dimana diketahui bahwa :

1) F penelitan sebesar 60

2) Menghitung F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Taraf signifikan 0.05 dan derajat kebebasan dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau  $4 - 1 = 3$ ; dan denumerator; jumlah kasus – jumlah variabel atau  $60 - 3 - 1$

= 56. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebai berikut 3,94 .

3) Menentukan kriteria uji hipotesa sebagai berikut.

- Jika F penelitian  $>$  F tabel maka  $H_0$  di tolak han  $H_a$  diterima.
- Jika F penelitian  $<$  F tabel maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak.

Mengambil keputusan dari pemaparan di atas dapat ditafsirkan bahwa dari hasil perhitungan di dapatkan F penelitian sebesar  $60 >$  F tabel sebesar 3,94. Maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan dan organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelolah sumber daya air provinsi sulawesi selatan.

b.Membandingkan angka signifikan penelitian denga taraf signifikan 0,05 atau 5%. Uji hipotesanya dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika signifikan penelitian  $>$  0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak.
- Jika signifikan penelitian  $<$  0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas maka menunjukkan angka signifikan sebesar  $0.00 <$  0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, yang berarti bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai pada dinas pengelola sumber daya air Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh signifikan.

#### **4.3.5 Uji t (uji parsial)**

Uji t di pergunakan dalam melihat bagaimana pengaruh variabel independen yang di teliti dalam mempengaruhi variabel dependen secara sendiri – sendiri atau parsial. Pengambilan keputusan dalam melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dari tingkat signifikan yang diperoleh dalam tabel anova SPSS V.22 . apabila signifikan yang di peroleh dari hasil penelitian yang ada pada tabel anova lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 1) Variabel X1 (Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Terlihat dari nilai signifikan yang diperoleh  $0,03 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2) Variabel X2 (Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Terlihat dari signifikan yang diperoleh  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 3) Variabel X3 (Individual) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Terlihat dari nilai signifikan yang di peroleh  $1,91 > 0,05$  sehingga  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk melihat pembuktiannya dilihat dari tabel coefisient 4.10 . yang di peroleh dari hasil pengolahan data yang di teliti menggunakan bantuan program SPSS Versi 22 terlihat bahwa :

## 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

### a) Terlebih dahulu kita tentukan hipotesisnya

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

$H_a$  : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan kinerja pegawai.

### b) Menghitung besarnya angka $t$ penelitian. Hasil perhitungan SPSS

di peroleh  $t$  penelitian sebesar 3,118 .

### c) Menghitung besarnya $t$ tabel dan didapatkan $t$ tabel sebesar 2.353.

### d) Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $t$  penelitian  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.
- Jika  $t$  penelitian  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar 3,118  $>$   $t$  tabel sebesar 2,353 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.329 atau

32,9% dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin pada angka signifikan sebesar 0.03 yang lebih kecil dari 0,05 .

## 2. Pengaruh organisasi terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel organisasi dengan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

### a) Terlebih dahulu hipotesisnya

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara organisasi dengan kinerja pegawai.

$H_a$  : Ada pengaruh antara organisasi dengan kinerja pegawai.

### b) Menghitung besarnya angka $t$ penelitian

Hasil perhitungan SPSS diperoleh  $t$  penelitian sebesar  $6,811 < t$  tabel sebesar 2,353 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara organisasi dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,723 atau 72,3% dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 .

## 3. Pengaruh Individual terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Individual dengan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan langkah – langkah sebagai berikut :

### a) Terlebih dahulu kita tentukan hipotesisnya

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara Individual dengan kinerja pegawai.

$H_a$  : Ada pengaruh antara Individual dengan kinerja pegawai.

b) Menghitung besarnya angka  $t$  penelitian

Hasil perhitungan SPSS di peroleh  $t$  penelitian sebesar 1.325 .

c) Menghitung besarnya  $t$  tabel dan di dapatkan  $t$  tabel sebesar 2,353.

d) Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $t$  peneitian  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.
- Jika  $t$  penelitian  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh angka  $t$  penelitian  $1,325 < t$  tabel sebesar 2,353 maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh antara Individual dengan kinerja pegawai sebesar 0,129 atau 12,9% di anggap tidak signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikan sebesar 0,191 yang lebih besar dari 0.05 .

Dengan begitu variabel Lingkungan kerja dan Organisasi dalam penelitian yang paling mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan untuk variabel Individual tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada dinas pengelola sumber daya air provinsi sulawesi selatan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah analisis Lingkungan kerja, Organisasi, dan Individual terhadap kinerja pegawai pada dinas pengelolah sumber daya air provinsi sulawesi selatan, maka dapat di tarik kesimpulan antara lain :

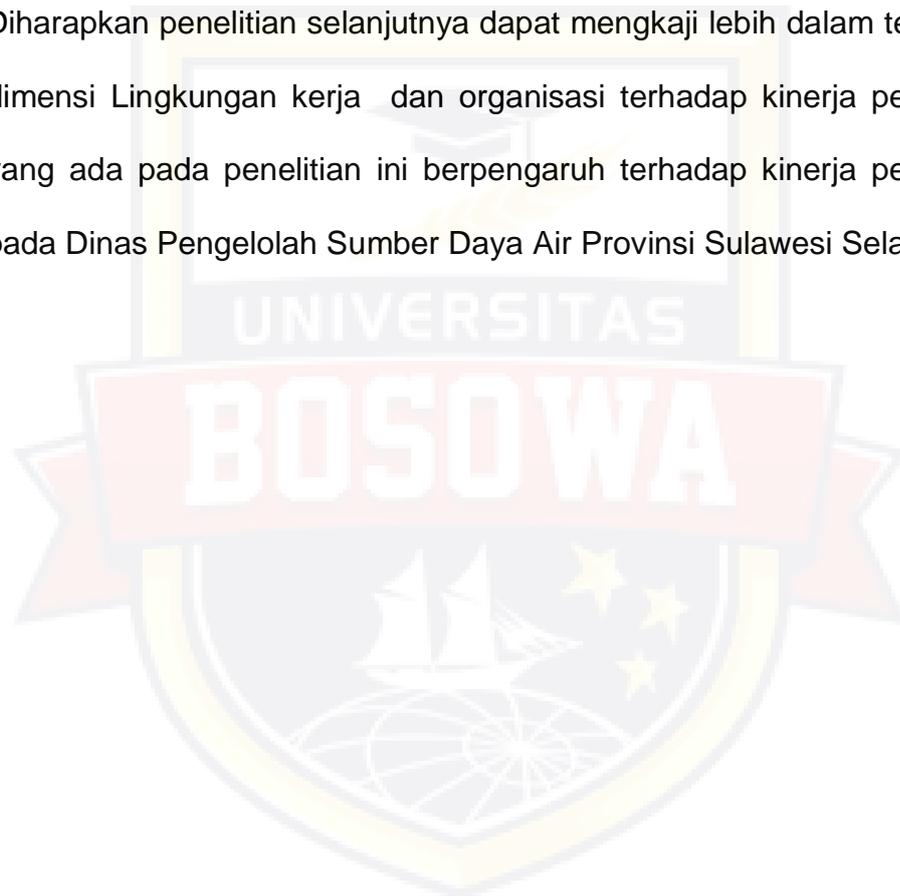
1. Variabel Lingkungan kerja dan Organisasi pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi.
2. Variabel Individual Tidak ada hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengelola Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat di ajukan antara lain :

1. Variabel Lingkungan kerja dan Organisasi telah dilaksanakan dengan baik. Namun harus dilakukan peningkatan agar dinas tersebut berkembang lebih baik lagi terlebih pada pegawainya.

2. Dalam melaksanakan kinerja pegawai hendaknya memperhatikan kualitas dan kempuan pegawai, hal ini penting karena Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan adalah instansi pemerintah yang memiliki kewajiban dalam melayani masyarakat.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang dimensi Lingkungan kerja dan organisasi terhadap kinerja pegawai yang ada pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolah Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.



## DAFTAR PUSTAKA

Akdon & Riduwan, 2010, Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika, Cet 2, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Anitawidanti, Hafni. 2010. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Dengan kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Dessler, Gary, 2008, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, edisi kesepuluh, jilid kesatu, Penerbit : Indeks, Jakarta

Fathoni, Abdurrahmat, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.

Gibson, Ivanicevich, dan Dannelly. (2008). Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses. PT Erlangga, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2008, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, edisi kedua, cetakan keenambelas, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu, S. P., 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. **Perilaku dan Budaya Organisasi**. Penerbit : Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, **Evaluasi Kinerja SDM**, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Jakarta.

Moehariono, Prof, Dr. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Notoadmodjo, Soekidjo, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia , edisi revisi, cetakan keempat, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.

Rachmawati. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : ANDI, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2010. Kepemimpinan dan Perilaku organisasi Edisi 7. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). Organizational Behavior 12th edition. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P (2003) Perilaku organisasi buku 2 edisi sembilan PT. Indeks kelompok gramedia. Jakarta.

Salam, Arifianto. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja.. Skripsi. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

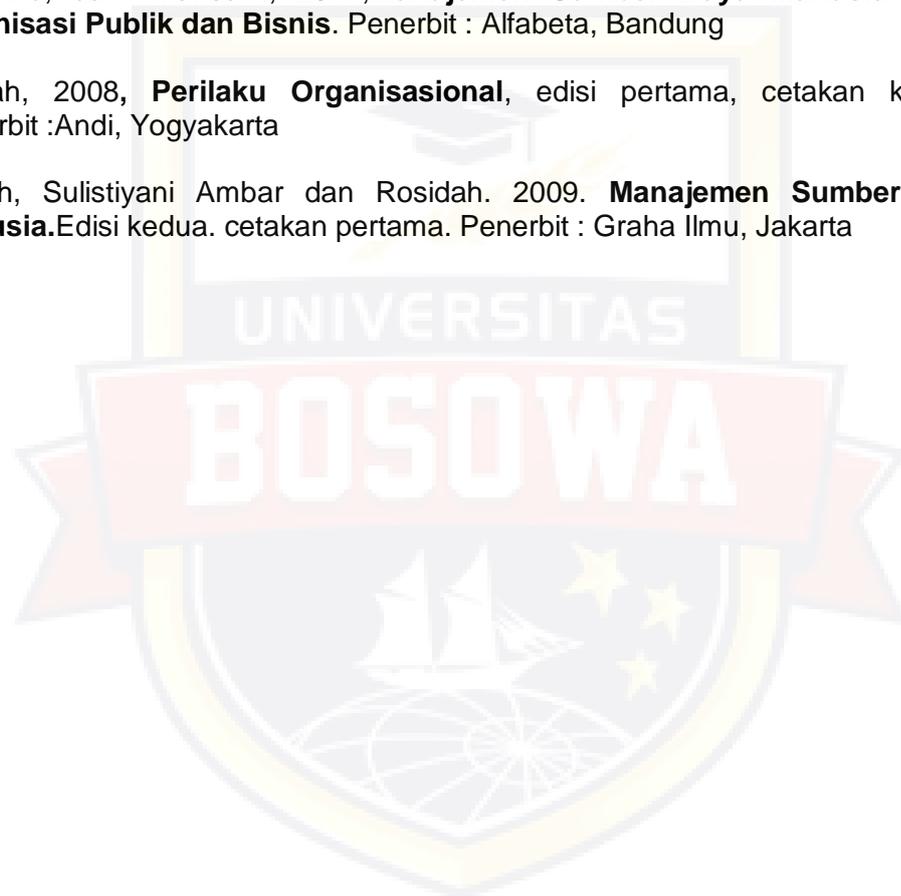
Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit : Kencana Pranada Media Group. Jakarta

Siagian, Sondang, P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama Cetakan kedua, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Suwatno, dan Priansa ., 2011,**Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Bisnis**. Penerbit : Alfabeta, Bandung

Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit :Andi, Yogyakarta

Teguh, Sulistiyani Ambar dan Rosidah. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Edisi kedua. cetakan pertama. Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta





## KUESIONER

### ANALISA STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLA SUMBER DAYA AIR PROVINSI SULAWESI SELATAN

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya akan menganalisis kinerja karyawan bagian PSDA dengan judul penelitian “Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas PENGELOLA SUMBER DAYA AIR PROVINSI SULAWESI SELATAN” saya mahasiswa dari BOSOWA UNIVERSITY ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

(Rukaya Kamarullah)

**Identitas Responden**

Nama :

Jenis kelamin : Laki – Laki / Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :

Jabatan / posisi :

Status perkawinan : Belum menikah / sudah menikah

Petunjuk pengisian :

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

AS/TS = Antara Setuju dan Tidak (netral)

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berikut ini adalah pertanyaan – pertanyaan terkait tentang penilaian Variabel

Lingkungan kerja (X1) :

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	AS/TS	TS	STS
kondisi kenyamanan ruangan	1.	Kondisi di kantor memberikan kenyamanan dalam bekerja					
	2.	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
	3.	Kondisi udara ruangan memeberikan kesegaran dan kesejukan					
Kondisi kenyamanan bekerja	4.	Fasilitas penunjang pekerjaan sudah memadai					
	5.	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat					
	6.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang di berikan oleh kantor					

Berikut ini adalah pertanyaan – pertanyaan terkait tentang penilaian Variabel

Organisasi kerja (X2) :

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	AS/TS	TS	STS
Hubungan Kerja	1.	Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat bekerjakan dengan baik					
	2.	Pimpinan memotivasi para pegawai dengan memberikan kesempatan untuk dapat memperoleh golongan yang lebih tinggi					
	3.	Saya merasa selama ini pimpinan selalu melibatkan pegawai terkait, untuk pengambilan keputusan					
Penyesuaian Kerja	4.	Saya merasa kerja sama dengan rekan sekerja dapat meningkatkan hasil kerja saya					
	5.	Pelatihan dapat meningkatkan skill dalam bekerja					
	6.	Saya tidak mengalami hambatan untuk berkomunikasi dengan sesama rekan kerja					

Berikut ini adalah pertanyaan – pertanyaan terkait tentang penilaian Variabel individual (X3):

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	AS/TS	TS	STS
Pengendalian waktu	1.	Saya di berikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya					
	2.	waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya terdesak dan menimbulkan banyak kesalahan					
	3.	Saya mendapat banyak pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal					
Pengendalian tugas	4.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan dan stres					
	5.	saya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan standart waktu yang diberikan					
	6.	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat					

Berikut ini adalah pertanyaan – pertanyaan terkait tentang penilaian Variabel kinerja pegawai ( Y ) :

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	AS/TS	TS	STS
kualitas kerja	1.	Saya berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai selesai					
	2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan					
	3.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
kuantitas kerja	4.	Melapor pada atasan jika ada masalah pekerjaan					
	5.	Tepat waktu tiba di kantor					
	6.	Tidak ada kesulitan bekerja sama dengan semua karyawan					

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	26.417	2.3091	60
X1	25.600	3.0488	60
X2	27.083	2.5729	60
X3	26.183	2.4804	60

### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	-.051	.610	-.268
	X1	-.051	1.000	.402	.095
	X2	.610	.402	1.000	-.149
	X3	-.268	.095	-.149	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.351	.000	.019
	X1	.351	.	.001	.235
	X2	.000	.001	.	.129
	X3	.019	.235	.129	.
N	Y	60	60	60	60
	X1	60	60	60	60
	X2	60	60	60	60
	X3	60	60	60	60

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.992	3	51.664	18.129	.000 <sup>b</sup>
	Residual	159.592	56	2.850		
	Total	314.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.466	1.688

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.369	3.599		5.104	.000
	X1	-.249	.080	-.329	-3.118	.003
	X2	.649	.095	.723	6.811	.000
	X3	-.120	.091	-.129	-1.325	.191

a. Dependent Variable: Y

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	100.90	35.481	.174	.782
X1.2	100.65	35.113	.350	.772
X1.3	100.78	34.376	.287	.776
X1.4	100.95	31.947	.600	.754
X1.5	100.85	33.147	.450	.765
X1.6	100.92	32.857	.470	.763
X2.1	100.85	31.621	.601	.753
X2.2	100.62	33.630	.610	.760
X2.3	100.53	33.643	.613	.760
X2.4	100.60	33.295	.585	.760
X2.5	100.52	33.068	.723	.755
X2.6	100.50	35.441	.300	.775
X3.1	100.80	38.027	-.124	.800
X3.2	100.80	35.654	.239	.777
X3.3	100.72	35.868	.142	.784
X3.4	100.75	35.614	.203	.779
X3.5	100.63	35.185	.270	.776
X3.6	100.73	35.589	.179	.781
Y1	100.78	33.223	.462	.764
Y2	100.75	35.275	.288	.775
Y3	100.70	36.586	.051	.789
Y4	100.70	35.942	.178	.780
Y5	100.53	34.931	.384	.771
Y6	100.73	37.758	-.092	.796

## X1 (LINGKUNGAN KERJA)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
2	4	4	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	5	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	29
4	5	3	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23

4	4	3	3	3	3	20
5	5	3	3	3	3	22
4	5	3	4	3	4	23
4	5	3	3	3	3	21
4	4	5	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	21
5	4	5	3	3	3	23
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	3	5	3	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	5	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	3	4	4	23
3	5	5	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	3	3	3	22
5	5	4	4	4	3	25
4	4	5	4	5	5	27
4	4	5	5	4	4	26
5	5	3	4	4	3	24
4	4	5	4	5	5	27

## X2 (ORGANISASI)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
2	4	4	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	5	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
2	4	4	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	5	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	4	5	25

## X3 (INDIVIDUAL)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
2	4	4	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	5	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	4	4	5	25

4	4	5	5	4	4	26
5	5	3	4	4	3	24
4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	5	5	5	28
4	4	3	4	5	3	23
5	5	5	5	4	3	27
4	4	4	4	5	5	28
5	4	5	5	5	4	24
5	4	4	4	4	3	24
5	3	4	4	4	5	25
5	3	3	5	5	4	25
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	4	25
5	4	3	4	5	5	26
4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	5	5	5	28
4	5	3	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
4	4	5	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	21
5	4	5	3	3	5	25
5	4	5	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

## Y (KINERJA PEGAWAI)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	5	5	27
5	5	4	3	5	4	26
4	4	5	4	4	4	25
5	5	4	4	4	3	25
4	4	5	4	5	5	27
4	4	5	5	4	4	26
5	5	3	4	4	3	24
4	4	5	4	5	5	27
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	4	4	4	27
4	4	5	5	5	5	28
4	4	3	4	5	3	23
5	5	5	5	4	3	27
4	4	4	4	5	5	28
5	4	5	5	5	4	24
5	4	4	4	4	3	24
5	3	4	4	4	5	25
5	3	3	5	5	4	25
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	4	25
5	4	3	4	5	5	26
4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	5	5	5	28
4	5	3	4	4	4	24
3	4	3	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
2	4	4	4	4	5	23
4	4	5	4	5	5	27
3	5	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	5	4	27