



Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpolpp) Kabupaten Alor

Rupus Letmau

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

Received: 19 Agustus 2023
Revised: 20 September 2023
Accepted: 27 September 2023

The purpose of this study was to determine the effect of work stress, work environment and organizational commitment on employee performance at the Civil Service Police Unit Office (SATPOLPP) in Alor Regency. This type of research is a quantitative description. Samples were taken using saturated sampling technique. The sampling in this study were 82 employees. Data collection tools used are observation, interviews, questionnaires and literature studies. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple analysis, t test F test using SPSS version 22 for windows. This research instrument test is used to measure the level of validity, reliability and classic assumptions from the answer to the research questionnaire. By using the tool to calculate SPSS versi 22 For Windows. Based on the results of the validity test for each variable with a pearson correlation value ≥ 0.3 , the results of the validity test for each variable are declared valid. The reliability test results for each variable with a Cronbach Alpha value of 0,6, the reliability test results for each variable are declared reliable. Shapiro-Wilk Normality test results with sig. > 0.05 then the test results are declared normal. The results of the heteroscedasticity test showed that the value of each independent variable was > 0.05, so there was no heteroscedasticity in this study. The results of the multicollinearity test show that the VIF > tolerance value means that multicollinearity does not occur in this study. The results of the linearity test between the dependent variable and the independent variable show that the deviation from linearity value is > 0.05, so there is a relationship between the dependent variable and the independent variable. The analytical method used is multiple linear regression analysis technique. The results with the test to answer the first, second, and third hypotheses, while multiple linear regression analysis simultaneously used the F test to determine the fourth hypothesis, namely to determine the effect of work Stress, work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at the Civil Service Police Unit Office (SATPOLPP) Alor Regency. Based on the results of multiple linear regression analysis calculations partially and simultaneously, the significance value of the work stress variable is 0.000, the work environment variable is 0.000, the organizational commitment variable is 0.004 and the simultaneous effect of the value of the significance test F 0.000, the results of the t test and the F test is smaller than alpha (0.05), then the hypothesis testing proposed in this study is as follows: There is an Effect of Work Stress, Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at the Civil Service Police Unit Office (SATPOLPP) Alor Regency.

Keywords: work Stress Work Environment and Organizational Commitment Performance

(*) Corresponding Author: letmaurupus@gmail.com

How to Cite: Letmau, R. (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpolpp) Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8418030>.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ternyata mempunyai peran yang vital dalam keberlangsungan hidup satu organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjaga suatu organisasi agar tetap ada dan berkembang dengan memberikan seluruh ide, tenaga, dan daya cipta. Mungkin kita sering mendengar istilah Sumber Daya Manusia atau yang lebih jelas dikenal dengan sebutan SDM. Tidak hanya alam saja yang bisa menjadi sumber daya tetapi manusia juga dapat menjadi sumber daya yang berguna bagi suatu organisasi, dengan maksud dan tujuan supaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global karena kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Sumber Daya Manusia dipandang sebagai suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas, seperti peranan setiap orang terhadap lingkungan yang tidak terlepas dari sikap pengembangan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Kemudian, agar suatu organisasi tetap menjadi dinamis SDM nya tentu harus berintegrasi dengan menunjang tinggi nilai moral serta aturan-aturan yang berlaku di dalam wadah atau tubuh suatu organisasi tersebut. Dengan demikian maka kualitas suatu kinerja yang ideal dapat tercapai.

Kinerja (*Performance*) dapat dipahami sebagai sebuah kriteria dari pekerjaan tertentu yang dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan. Dengan kata lain, kinerja dapat dijadikan sebagai parameter atau alat ukur bagi suatu organisasi dalam mewujudkan atau merealisasikan untuk mencapai suatu yang direncanakan atau diharapkan dalam visi dan misinya. Menurut Prawirosentono dalam Peny (2018) kinerja dilihat dari kesuksesan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan kepemimpinan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral, maupun etika. Kinerja yang baik akan membawa dampak yang baik pula kepada instansi. Untuk mencapai prestasi kinerja dapat didukung oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut adalah stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, etos kerja dan lain sebagainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stress. Stress kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Bila tidak ada stress, seseorang tidak akan memiliki tantangan-tantangan kerja, dan prestasi kerja atau kinerja pegawai cenderung rendah. Sejalan

dengan meningkatnya stres, akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Selain stress kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Sedarmayanti dalam Saparuddin, S. (2021) lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang berada di lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins dalam Peny (2022) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya itu Karena komitmen organisasi merupakan kekuatan pada diri seseorang dalam mendefinisikan dan melibatkan diri pada suatu organisasi dalam menjalankan tugas yang sudah diembangkannya, karena semakin tinggi komitmen suatu organisasi akan semakin kuat hubungan emosional terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai.

LANDASAN TEORI

Kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang dicapai prestasi yang diperlihatkan kemampuan kerja. kinerja juga merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Changgriawan dalam Awang (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan bukan hanya tentang apa yang mereka capai, tetapi bagaimana mereka melakukannya. prestasi menyangkut dengan perhatian terhadap pentingnya usaha, hasil yang diperoleh, dan metode yang digunakan. Menurut Putra dalam Gorang (2022), kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Secara umum, kinerja karyawan dapat dinilai dengan meningkatkan peringkat perusahaan. Kinerja karyawan dianggap sebagai kontribusi positif jika perusahaan terus menghasilkan keuntungan. Kinerja karyawan yang berkualitas tinggi merupakan hasil dari keterampilan, komunikasi, dan keterampilan kerja yang baik. Pengertian kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Afandi dalam awang (2022), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan beberapa para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah pencapaian output kerja seorang pegawai berdasarkan tugas atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja sebagai alat ukur parameter untuk menilai pegawai dalam organisasi tersebut.

Menurut Afandi dalam Peny (2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Stres kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan ditempat kerja yang timbul dari faktor-faktor seperti jadwal kerja yang menuntut, hubungan antar teman kerja, dan lainnya yang terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan stres kerja menurut De Bruin dalam Yustika (2022) adalah keadaan yang tidak nyaman dari tekanan psikologis yang dihasilkan dari penilaian bahwa tuntutan yang dihasilkan melebihi sumber daya individu untuk berhasil memenuhi tuntutan. Oleh karena itu dari beberapa pendapat parah ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja yang tidak menyenangkan yang kemudian disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi dalam diri seseorang baik psikologis maupun fisik seseorang. Aspek-aspek stres kerja menurut De Bruin dalam Awang (2022)

1. Aspek Fisiologis gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stress kerja biasanya biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stress dapat menyebabkan penyakit didalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.
2. Aspek Psikologis Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.
3. Aspek Perilaku Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatkan absensi, dan tingkat keluarannya dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan pada pola makan, kenyamanan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi yang berkaitan dengan alkohol.
4. Aspek gangguan motivasi gangguan motivasi terlihat dari adanya keinginan untuk bekerja di tempat lain. Seorang yang mengalami gangguan motivasi akan merasa tidak bersemangat untuk menjalani hari-harinya di tempat bekerja.
5. Aspek Gangguan Kognitif gangguan ini terlihat dari adanya gangguan konsentrasi dan atensi. Seseorang yang mengalami gangguan kognitif akan mengalami sulit berkonsentrasi sehingga dapat membuatnya tidak fokus

terhadap apa yang harus dikerjakannya sehingga dapat menghasilkan hasil pekerjaannya tidak sesuai yang diharapkan.

6. Aspek Gangguan Efektif gangguan ini terlihat dari adanya kecenderungan untuk khawatir mengenai pekerjaan. Seseorang yang mengalami gangguan ini akan menjadi tidak tenang karena banyak memikirkan pekerjaan-pekerjaannya yang sedang menumpuk atau belum selesai.

Setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintah memiliki tujuan untuk dapat mempertahankan pegawainya yang telah direkrut dan dipekerjakan, yaitu dengan cara memperhatikan pegawai dan menciptakan kepuasan dalam bekerja melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Alex S. Nitisemito dalam Gorang (2022) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Menurut Sedarmayanti dalam Saparuddin, S. (2021) lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang berada di lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik dari segi metode kerja, pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti Gorang (2022) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara
Suhu udara adalah beberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang sangat panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suhu bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerja.
- 4) Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemelihan warna ruangan untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang di perlukan
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

Komitmen organisai adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan ketertiban untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam suatu organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energy serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Menurut Lian dalam Rosida (2022) mengartikan komitmen organisasi sebagai ikatan psikologis individu dengan organisasi, termasuk ketertiban dalam pekerjaan, loyalitas, serta nilai-nilai pada suatu organisasi. Dalam kontenks ini terdapat tiga proses atau tahap dari komitmen : kepatuhan, indentifikasi dan internalisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Hakim (2022) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai derajat, dimana pegawai percaya serta menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Sembirig (2022) membedakan factor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras dan factor kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, kesempatan, berintraksi dan dimensi inti pekerjaan.
3. Karakteristik struktural, meliputi derajat formalitas, ketergantungan fungsional, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi control dalam organisasi.
4. Pengalaman bekerja, mencakup kekuatan dan kelekatan psikologis pegawai terhadap organisasi.

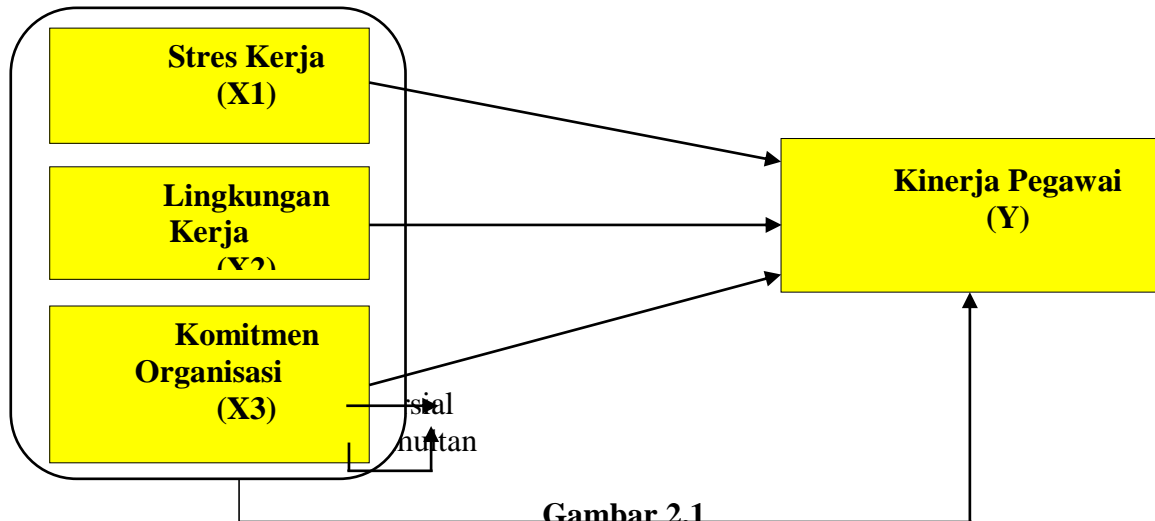
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Satuan Polisi Pomang Praja Kabupten Alor yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Satuan Polisi Pomang Praja Kabupten Alor yang berjumlah 82 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi / Pengamatan, Wawancara / Interview, Kuesioner / Angket dan Studi Kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kantor Satuan Polisi Pomang Praja Kabupten Alor. (2) Lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kantor Satuan Polisi Pomang Praja Kabupten Alor. (3) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Satuan Polisi Pomang Praja Kabupten Alor. (4) Stres kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kantor Satuan Polisi Pomang Praja Kabupten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1. Hasil Uji Validitas Variabel

1.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X1) sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,788	0,3	Valid
P2	0,647	0,3	Valid
P3	0,738	0,3	Valid
P4	0,606	0,3	Valid
P5	0,781	0,3	Valid
P6	0,789	0,3	Valid
P7	0,844	0,3	Valid
P8	0,826	0,3	Valid

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Stres Kerja (X1) diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3.

Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Stres Kerja (X_1) dinyatakan valid.

1.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,767	0,3	Valid
P2	0,613	0,3	Valid
P3	0,720	0,3	Valid
P4	0,756	0,3	Valid
P5	0,708	0,3	Valid
P6	0,603	0,3	Valid
P7	0,640	0,3	Valid
P8	0,754	0,3	Valid

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2) diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan valid.

1.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Hasil uji validitas Variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,671	0,3	Valid
P2	0,565	0,3	Valid
P3	0,680	0,3	Valid
P4	0,755	0,3	Valid
P5	0,674	0,3	Valid
P6	0,738	0,3	Valid
P7	0,684	0,3	Valid
P8	0,503	0,3	Valid

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3) diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Komitmen Organisasi (X_3) dinyatakan valid.

1.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

<i>Pernyataan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,545	0,3	Valid
P2	0,445	0,3	Valid
P3	0,523	0,3	Valid
P4	0,572	0,3	Valid
P5	0,662	0,3	Valid
P6	0,754	0,3	Valid
P7	0,643	0,3	Valid
P8	0,762	0,3	Valid

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5

Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,881	0,6	Reliebel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,847	0,6	Reliebel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,813	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,763	0,6	Reliebel

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* Variabel Stres Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Komitmen Organisasi (X₃) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliebel

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji asumsi klasik penelitian ini sebagai berikut :

2.1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov*)

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60794575
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090

	Negative	-0.053
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji Kolmogrov-Smirnov diketahui nilai Sig. sebesar $0,096 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2.2. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji heterokedastisitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas (uji glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.605	1.918		2.401	.019
1 X1	-.021	.034	-.073	-.626	.533
X2	-.024	.043	-.068	-.555	.580
X3	-.048	.044	-.130	-1.098	.275

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Stres Kerja (X_1) $0,533 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) $0,580 > 0,05$ atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) $0,275 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

2.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas. Dilihat dari nilai multikolinieritas dari nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian ini dianggap tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.007	3.042		.646	.5104		
X1	.297	.054	.423	.544	.0002	.90	1.108
X2	.345	.068	.401	.052	.0002	.83	1.202
X3	.208	.070	.230	.985	.0045	.88	1.130

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Stres Kerja (X₁) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,902 dan nilai VIF sebesar 1.108, variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,832 dan nilai VIF sebesar 1.202, dan variabel Komitmen Organisasi (X₃) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,885 dan nilai VIF sebesar 1.130. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini

2.4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

2.4.1. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Stres Kerja (X₁)

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Stres Kerja (X₁)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	239.959	1	239.959	19.084	.000
Within Groups	174.925	174	1.005	4.469	.000
Total	414.884	175			
Deviation from Linearity	65.034	1	65.034	5.912	.015
Within Groups	271.419	174	1.559	3.934	
Total	511.378	175			

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Stres Kerja sebesar $0,150 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Stres Kerja.

2.4.2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X₂)

	Sum of Squares	df	Mean Square	Fig.	Sig.	
* X ₂ Between Groups	(Combined) Linearity	216,072	9	24,008	5,853	,000
	Deviation from Linearity	186,685	186	1,685	5,516	,000
	Total	29,387	8	3,673	,896	,525
Within Groups	295,306	72	4,101			
Total	511,378	81				

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja sebesar $0,525 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja.

2.4.3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Komitmen Organisasi (X₃)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Komitmen Organisasi (X₃)

	Sum of Squares	df	Mean Square	Fig.	Sig.	
* X ₃ Between Groups	(Combined) Linearity	159,506	10	15,951	3,218	,002
	Deviation from Linearity	97,849	97	1,849	9,744	,000
	Total	61,658	99	6,851	,382	,213

Within Groups	351	7	4.9		
	.872	1	56		
Total	511	8			
	.378	1			

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi sebesar $0,213 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Stres Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5.007	3.042	.646	.104
X1	.297	.054	.423	.000
X2	.345	.065	.401	.000
X3	.208	.072	.230	.004

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.007 + 0,297X_1 + 0,345X_2 + 0,208X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5.007 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Variabel Komitmen Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 5.007.
2. Nilai koefisien regresi variabel variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,297 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Stres Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan

sebesar 29.7% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Stres Kerja dan variabel Kinerja Pegawai.

3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,345 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 34.5% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 0,208 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 20.8% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komitmen Organisasi dan variabel kinerja pegawai.
4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 12
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.575	1.639

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,590 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 59.0%, sedangkan sisanya 41.0% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

5.1. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t atau uji parsial penelitian ini adalah :

Tabel 13
Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	5.007	3.042			1.646	104
X1	.297	.054	.423		5.544	.000
X2	.345	.068	.401		5.052	.000
X3	.208	.070	.230		2.985	.004

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

1. Variabel Stres Kerja (X₁)

Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,004

$< 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

5.2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Hasil Uji F atau uji simultan penelitian ini adalah :

Tabel 14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	301.953	3	100.651	37.487	.000 ^b
Residual	209.425	78	2.685		
Total	511.378	81			

Sumber : Output SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Alor.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Alor.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Alor.
4. Stres Kerja, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Alor.
5. Besarnya pengaruh variabel Stres Kerja, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten Alor adalah sebesar 59.0%, sedangkan sisanya 41.0% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Hasibuan, Melayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Keenam. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Siahaan, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai disatuan polisi pamong praja provinsi sumatera utara.
- Saparuddin, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja, pemadam kebakaran, dan penyelamatan kabupaten kepulauan selayar (Doctoral dissertation, ITB Nobel Indonesia).
- Hakim, Fadli Rahman (2022) Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara). Skripsi thesis, sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Yustika, S. (2022) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 114-121.
- Wibawani, R.P., & Wajdi, M.F. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Suriono, H., & Riyan, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 4(1), 40-55.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta: Bandung.

- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 81-92.
- Awang, M. Y., Gorang, A. F., & Allung, Y. M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 61-70.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Hakim, F.R. (2022) Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pkegawai (Survei pada Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara) (Dectrol dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ...& Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung