

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

Andi Irwan Kasim¹, Suhenrik P², Andi Alim³, Andi Irfan⁴

¹Program Studi Manajemen, Universitas Pejuang Republik Indonesia

²Program Studi Pendidikan Sejarah, Universitas Pejuang Republik Indonesia

³Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Pejuang Republik Indonesia

⁴Program Studi Manajemen, STIM LPI Makassar

Email: irwankasim.feuvrimks@gmail.com, endisuhendrik89@gmail.com, andiirfan@stim-lpi.ac.id,
andi_alimbagu@yahoo.co.id

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar serta variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel diambil menggunakan metode representative yaitu mengambil bagian kecil dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah Stres Kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT. This study aims to determine the effect of work stress and job satisfaction on the performance of Makassar City Transportation Service Office employees and the most dominant variable influencing the Performance of Makassar City Transportation Office Employees. The type of research used in this research is quantitative research. Samples were taken using the representative method, namely taking a small part of the population using the solving formula. Data collection methods used are Observation, Interview, Questionnaire and Documentation. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 23 software. The results showed that all hypotheses in this study had been proven that Job Stress affected the Performance of Makassar City Transportation Office Employees, Job satisfaction affected Makassar City Transportation Office Employee's Performance, the most variable the dominant effect on the performance of Makassar City Transportation Service Office employees is work stress.

Keywords: Work Stress; Job satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya era globalisasi dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak yang mampu bersaing dengan pihak lainnya dalam dunia industri yang sama dengan bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari pihak perusahaan atau lembaga tentu ingin mendapatkan hasil yang

maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Sesuai dengan kondisi tersebut, lembaga harus mampu menyesuaikan keadaan dengan perubahan-perubahan secara langsung maupun tidak langsung yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai dan akan

mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan ataupun lembaga.

Perusahaan mempunyai peranan yang besar dalam rangka menumbuhkan daya kerja yang seefektif mungkin dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya demi tercapainya produktifitas yang tinggi. keberadaan SDM memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

Perusahaan maupun lembaga di perhadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kualitas karyawan atau pegawainya demi mempertahankan kelangsungan hidup. Peningkatan kinerja karyawan atau pegawai menjadi perhatian pihak manajemen SDM salah satunya adalah Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Sumber daya manusia adalah asset terpenting bagi perusahaan maupun lembaga tersebut. Kemajuan dan kemunduran ditentukan oleh seberapa baik kualitas sumber daya manusia yang terlibat, baik jajaran manajemen maupun seluruh pegawai lembaga tersebut.

Adapun masalah yang sering terjadi di lingkungan kerja akan berdampak buruk bagi karyawan atau pegawai. Salah satunya adalah dapat membuat hubungan antara pegawai menjadi renggang, muncul rasa ketidakpercayaan, dan mudah curiga, sehingga komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi sulit dan mengalami banyak hambatan. Akibatnya, pekerjaan menjadi tidak maksimal. Di sisi lain di kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sering terjadi stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat berimbas terjadinya ketidakseimbangan hidup pegawai.

Ketidakeimbangan tersebut antara lain berupa ketidakseimbangan individu dan sosial (hati dan batin). Karyawan yang terlibat konflik biasanya akan menjadi pribadi yang egois, tidak bisa bekerja sama dengan orang lain, mementingkan diri sendiri, serta tidak mempunyai semangat dan hidupnya penuh dengan tekanan. Dengan adanya dampak tersebut, maka

sangat jelas merugikan suatu lembaga secara keseluruhan akan menurun.

Perlu dipahami bahwa mencapai yang diharapkan dari seseorang pegawai tidak mudah karena dipengaruhi beberapa hal seperti: stress kerja, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kaswan & Akhyadi (2015), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain: kompensasi, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan yang eksternal yang berupa peluang, kendala, (constrains) atau tuntutan (demands), yang menghasilkan respon psikologi dan respon fisiologis, sehingga berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat di inginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres dapat berarti banyak, dari perspektif orang biasa, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain. Stres akan terjadi jika seseorang individu tidak mampu memahami keterbatasan suatu hal. Ketidakmampuan ini menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stress tersebut.

Hal-hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja sehingga

akan mengalami stres dan tidak merasakan kepuasan tersendiri sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Untuk dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan terus meningkat maka harus memperhatikan kondisi pegawai yang merupakan asset penting yang dimiliki.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepercayaan bahwa pegawai yang puas lebih produktifitas dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas telah dijadikan dasar oleh para manajer untuk waktu yang lama.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negative terhadap semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian gaji dan insentif merupakan suatu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya gaji dan insentif yang diterima, apabila pegawai tidak mendapatkan gaji dan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya. Dengan adanya pemberian gaji dan insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga dapat mencapai kepuasan kerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil karya kinerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik yaitu dilihat dari target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah didapat dengan baik.

Kinerja pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuannya karena jika pegawai merasa stress, maka proses bekerja akan terhambat dan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu Dinas Perhubungan Kota Makassar mempunyai program pengembangan SDM yang terencana dan terstruktur baik bagi pegawai.

Dinas perhubungan kota Makassar itu sendiri merupakan bagian dari pemerintahan kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota makassar. Dinas perhubungan kota Makassar mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan dibidang perhubungan meliputi lalu lintas, angkutan, pengendalian operasional dan teknik sarana dan prasarana, penguji kendaraan bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang di berikan oleh walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas perhubungan kota Makassar mempunyai visi yaitu: terwujudnya pelayanan transportasi perkotaan yang terpadu, handal dan nyaman. Oleh karena itu di butukan kerja sama yang ekstra dalam mewujudkan visi sehingga mereka di tuntun untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.

Untuk memberikan layanan terbaik bagi masyarakat kepala dinas perhubungan kota Makassar di harapkan memperhatikan kondisi pegawai yang bekerja pada lembaga tersebut dan memberikan gaji dan insentif sesuai yang mereka harapkan sehingga mereka rasa di hargai dalam pekerjaan dan produktif lagi dalam bekerja, karena dikantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sering terjadi stress dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengentahui seberapa besar Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar, dimana

dalam hal ini diperlukan suatu kajian yang mendalam untuk mengetahuinya melalui kegiatan penelitian.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, JL. Mallengkeri Raya No. 18, Manggasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan bahwa di tempat tersebut terdapat kasus empiris yang diteliti mengenai kinerja pegawai. Adapun rentang waktu yang digunakan untuk meneliti berkisar 2 bulan, di mulai pada bulan September s/d bulan Oktober 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi. Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Makassar sebanyak 181 orang.

Sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil secara representative atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Dalam penelitian ini digunakan pendugaan dengan tingkatan signifikan 5% dan koefisiensi kepercayaan 95%. Jika kemungkinan kesalahan sampel yang ditetapkan 10%, sampel ditarik dengan menggunakan rumus Slovin (1960) maka sampel minimal adalah Pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sample Slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: Batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{181}{1 + 181(0,1)^2}$$

$$n = \frac{181}{1 + 1,81}$$

$$n = \frac{181}{2,81}$$

$$n = 64,42$$

Jadi jumlahh sampel 64,42 dibulatkan menjadi 64 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Ada beberapa teknik pengumpulan data yakni:

Observasi; suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung, melihat dan mengambil data yang dibutuhkan di tempat penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

Wawancara; merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan narasumber dengan cara Tanya jawab langsung. Dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

Kuesioner; pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dokumentasi; suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasai sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik, digunakan sebagai pendukung kelengkapan data yang lain.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan

dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan, data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung pada karyawan. Sedangkan, data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

Metode Analisis

Teknik analisa kuantitatif ini dapat dibuktikan ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Data yang bersifat kuantitatif dianalisis datanya secara teknik berupa angka-angka. Analisis ini digunakan sebagai alat bantu statistik, sehingga memudahkan penulis dalam menafsirkan data mentah yang diperoleh.

Metode yang digunakan untuk memecahkan masalah yang telah dikemukakan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Secara matematis bentuk persamaan dan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = Error

Defenisi Operasional

Stres Kerja (X₁). Stres Kerja merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan yang eksternal yang berupa peluang, kendala, (contrains) atau tuntutan (demands), yang menghasilkan respon psikologi dan respon fisiologis, sehingga berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat di inginkan dan hasilnya dipresepikan sebagai tidak pasti dan penting.

Kepuasan Kerja (X₂). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik yaitu dilihat dari target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah didapat dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 64 orang pegawai.

Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur,

dan pendidikan terakhir. Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu.

Penyajian data primer responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden dan pendidikan terakhir yang berhasil diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan

Karakteristik Responden	Jumlah responden (orang)	Presentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-Laki	43	67,00
Perempuan	21	33,00
Usia (Tahun)		
21-30	23	35,95
31-40	19	29,69
41-50	13	20,31
>51	9	14,06
Pendidikan terakhir		
S2	8	12,50
S1	21	32,81
D3	20	31,26
D1	9	14,06
SMA/SMK/MA	6	9,37
Jumlah	64	100

Sumber: data primer

Pada tabel 1. menunjukkan bahwa dari 64 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang atau 67% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau 33%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada kantor DISHUB Makassar.

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 35,94 %, hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada DISHUB Kota Makassar sebagian besar masih berusia muda dan merupakan umur yang sangat produktif. Untuk urutan kedua diikuti dengan usia responden 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau 29,69 %. Untuk urutan ketiga adalah umur 41-50 tahun

sebanyak 13 orang atau 20,31 %, diusia seperti ini pegawai yang terbilang sudah memiliki banyak pengalaman dan memiliki komitmen terhadap mutu pekerjaan. Dan urutan paling terakhir adalah umur >51 tahun sebanyak 9 Orang atau 14,06%. Jumlah yang sedikit ini dikarenakan pada usia tersebut seorang karyawan telah mempersiapkan diri untuk memasuki masa pension. Suprihanto, Harsiwi, & Hadi (2003) menyatakan bahwa semakin tua individu maka kecil kemungkinan baginya untuk berhenti/keluar dari pekerjaannya, sehingga memiliki komitmen yang semakin kuat.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah kelompok responden berpendidikan S1 yaitu 21 orang atau 32,81%, S2 sebanyak 8 orang atau 12,5%, D3 sebanyak 20 orang atau 31,26%, D1 sebanyak 9 orang atau 14,06%, dan SMA/SMK sebanyak 6 orang atau 9,37%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor DISHUB Kota Makassar sebagian besar memiliki pendidikan tinggi, hal ini menunjukkan semakin tinggi pendidikan responden maka semakin tinggi kemampuannya dan semakin tinggi kemungkinan keberhasilan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Analisi Data

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur kejadian/gejala yang akan diukur. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid. Jika r_{hitung} kurang dari r_{tabel} (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Perhitungan Validitas Instrument Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Correlations		
Stress kerja (X_1)		
X1.1	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

X1.2	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.3	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.4	Pearson Correlation	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.5	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.6	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.7	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.8	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.9	Pearson Correlation	.361**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	64
Kepuasan kerja (X₂)		
X2.1	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.2	Pearson Correlation	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.3	Pearson Correlation	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.4	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.5	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.6	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.7	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.8	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X2.9	Pearson Correlation	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Kinerja Pegawai (Y)		
Y.1	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Y.2	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

Y.3	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Y.4	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Y.5	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Y.6	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Y.7	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Y.8	Pearson Correlation	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 23.0

Hasil pengamatan pada r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 64 sebesar 0.2404, merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai variable X_2 yang terdiri dari $x_{1.1}$, $x_{1.2}$, $x_{1.3}$, $x_{1.4}$, $x_{1.5}$, $x_{1.6}$, $x_{1.7}$, $x_{1.8}$, $x_{1.9}$ semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) > daripada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner stres kerja dinyatakan valid.

Hasil pengamatan pada r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 64 sebesar 0.2404, merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai variable X_2 yang terdiri dari $x_{2.1}$, $x_{2.2}$, $x_{2.3}$, $x_{2.4}$, $x_{2.5}$, $x_{2.6}$, $x_{2.7}$, $x_{2.8}$, $x_{2.9}$ semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) > daripada r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner kepuasan kerja dinyatakan valid.

Hasil pengamatan pada r_{tabel} didapatkan nilai dari sampel (N) = 64 sebesar 0.2404, merujuk pada hasil uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument variable Y , yang terdiri dari $Y.1$, $Y.2$, $Y.3$, $Y.4$, $Y.5$, $Y.6$, $Y.7$, $Y.8$ semuanya menghasilkan nilai (r_{hitung}) > dari pada r_{tabel} .

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner kepuasan kerja dinyatakan valid

Uji reliabilitas

Uji realibilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara One Shot atau sekali pengukuran saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur realibilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai cronbach Alpha > 0,60. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Stress Kerja (X ₁)	0,715	9
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,733	9
Kinerja Pegawai (Y)	0,717	8

Sumber Data Diolah Output SPSS 23

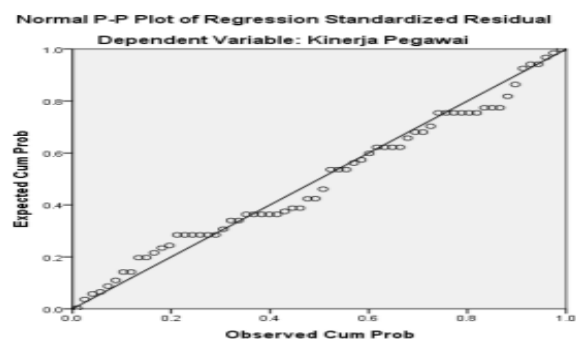
Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Amsumsi Klasik

Uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, kedua variabel (bebas dan terikat) mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.⁴ Untuk mendekati normalitas dapat menggunakan analisis grafik normal P-P Plot. Normal atau data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan yaitu: 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya

menunjukkan pada pola distribisu normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil dari uji normalitas dibawa menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Grafik 1 Hasil Uji Normalitas

Uji Autokorelasi. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi atau tidak. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* (DW test) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* hitung (d) dengan nilai *Durbin-Watson* tabel. Dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi apabila nilai $du < d < 4-du$.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.987	.986	.413	1.818

Sumber: Data Diolah SPSS 23.0

Hasil autokorelasi pada tabel 4. menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1.818. Nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin – Watson dengan menggunakan signifikansi 5 % dengan jumlah pengamatan (n) 64 serta jumlah variable independen 2 (k = 2) maka

berdasarkan tabel Durbin- Watson diperoleh batas atas (du) sebesar 1.6601 dan nilai batas bawah (dl) sebesar 1.5315. Sehingga diperoleh persamaan: $du < d < 4-du$ $1.6601 < 1818 < 2.3399$. Maka dapat ditarik kesimpulan model regresi penelitian ini tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinearitas. Menurut Ghozali (2012) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah satu model regresi terdapat korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (variance imflation factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variable independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipake untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai tolerance $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai ≤ 10 . Hasil uji multikolineritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja (X ₁)	.053	18.773
	Kepuasan Kerja (X ₂)	.053	18.773

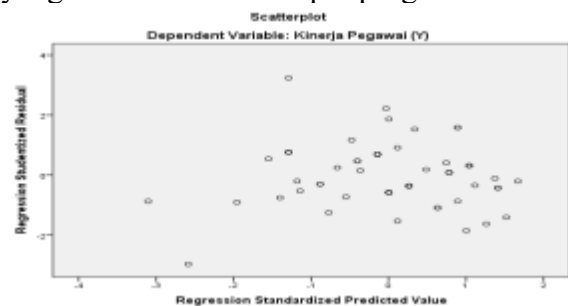
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber; Data Diolah SPSS

Dilihat dari tabel 5. menunjukkan hasil multikolineritas, dapat dilihat dari tabel Coefficients kolom tolerance dan VIF dapat dilihat diatas. Nilai VIF untuk fariabel stress kerja yaitu 18.773 dengan tolerance.053, nilai VIF untuk variabel untuk kepuasan kerja yaitu 18.773 dengan tolerance.053. karena nilai tolerance dari kedua variabel $> 0,01$ dan VIF dari kedua variabel < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolineritas pada variabel tersebut. Berdasarkan syarat-syarat

asumsi klasik regresi linear, bahwa model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini, menggunakan metode grafik scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS.



Sumber: Data Diolah SPSS 23.0

Grafik 2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi. Analisi regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, mode harus bebas dari gejala multikoleniaritas, terbebas dari dari autokorelasi dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan penelitian ini sudah dianggap baik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai pada kantor DISHUB Kota Makassar. Hasil dari SPSS yang digunakan

sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi

Model	Coefficients ^a			Beta
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Stand. Coefficients	
		B		
1 (Constant)	-2.053	.512		
Stres Kerja (X ₁)	.520	.061		.545
Kepuasan Kerja (X ₂)	.390	.055		.456

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 23,0

Dari tabel 6. diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat dalam model berikut:

$$Y = -2.053 + 0.520X_1 + 0.390X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai DISHUB Kota Makassar

X₁= Stres Kerja

X₂= Kepuasan Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Nilai constant persamaan diatas sebesar -2.053 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X₁ (stress kerja), X₂ (Kepuasan Kerja) sebesar -2.053; 2) X₁ (Stres kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.520). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan stress kerja sebesar 1% terhadap Kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.520 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. X₂ (Kepuasan kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,390). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 % terhadap kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.390 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R²). Uji koefisien determinisasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinisasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.986	.413

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), Stres Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber; Data Olah SPSS 23

Berdasarkan Tabel 7. besarnya R Square adalah 0,987 yang artinya 98,7 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 98,7%. Sedangkan sisanya (100%-98,7% = 1.3 %) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji F (simultan). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama koefisien stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic untuk signifikansi 0,05 dengan dF₁ = (k-1) dan dF₂ = (n-k). Dimana k sama dengan jumlah variabel (bebas/terikat) dan n sama dengan jumlah observasi atau sampel pembentuk regresi. Jadi dF₁ = (3-1) = 2 dan dF₂ = 64 – 3 = 61. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3.15.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				Sig.
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1 Regression	776.518	2	388.259	2273.019	.000 ^b
Residual	10.420	61	.171		
Total	786.938	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₂), Stres Kerja (X₁)

Sumber: Data Diolah SPSS 23

Dari uji ANOVA atau uji F dapat didapat nilai F_{hitung} sebesar 2273,019 nilai ini besar dari F_{tabel} yaitu 2,39 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3.15 dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan kedua variabel bebas stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji t (Secara Parsial). Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian analisis linear berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel Independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata adalah 0.05. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0.05 dengan $df = n - k$. Dimana $k =$ jumlah variabel (bebas – terikat) dan $n =$ observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, $df = 64 - 3 = 61$. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1.67022

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Utd. Coefficients	Std. Error	Std. Coeffi		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.053	.512		-4.012	.000
Stres Kerja (x^1)	.520	.061	.545	8.530	.000
Kepuasan Kerja (x^2)	.390	.055	.456	7.137	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan Tabel 9 hasil output SPSS diatas kita dapat melihat dimana nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($8.530 > 1.670$) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0,000, dan t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari pada nilai tabel ($7.137 > 1.670$) tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji

parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan, bahwa variabel stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka akan dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis antara variabel independen dan variabel dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS 23. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan uji t bahwa nilai stress kerja $t_{hitung} 8.530 > 1,1670 t_{tabel}$ dan nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 yang artinya bahwa stress berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Jika semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan meningkatkan perspektif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negative yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai seperti: kemampuan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan kepada 64 responden dengan mayoritas menjawab setuju. Hal ini berarti indikator yang terdapat dalam stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi stress yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula resiko yang dihadapi yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negative yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena dapat menghambat kinerja sebuah instansi atau kantor. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap instansi tersebut karena tidak diimbangi dengan tanggung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang sering mengalami stres kerja tidak dapat mengatur waktu serta adanya desakan waktu, tekanan dan adanya yang berlebihan seperti tumpukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai.

Handoko (2001) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Yang berarti Stres dapat berarti banyak, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh pegawai yang dimanapun mereka ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi pegawai. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan karena akan berdampak pada kinerja instansi tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan uji t bahwa kepuasan kerja t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7.137 > 1.670$) tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000 yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Apabila kepuasan kerja dilakukan dengan lebih atau sangat tepat maka akan mempengaruhi kinerja ke arah negative. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden yang mayoritas responden setuju dengan persyaratan yang diajukan seperti kesehatan fisik dan usia dengan jawaban setuju. Hal ini berarti kondisi kesehatan fisik dan indikator lainnya dari kepuasan kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

Temuan ini sesuai dengan pendapat As'ad (2013), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu sarana penting dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan pegawai. Pegawai yang erat dikaitkannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terimasetelah melakukan sebuah pengorbanan.

Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Seorang akan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan dengan hasil keluarannya (yang didapatkannya).

Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci dari kepuasan adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan uji hasil persamaan regresi diatas dapat dilihat nilai koefisien stress kerja sebesar 0.520 sedangkan koefisien kepuasan kerja sebesar 0.390, dengan demikian variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah stres kerja. Tapi hasil ini didapat dari tanggapan responden yang banyak menyetujui pernyataan tentang variabel stress

kerja yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: untuk tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, sehingga menghasilkan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Jika semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai maka akan meningkatkan perspektif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negative yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini mengisyaratkan bahwa Stres Kerja adalah faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis variabel bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dewi, Bagia, & Susila (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja paling dominan berpengaruh kinerja karyawan UD. Surya Raditya Negara.

KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DISHUB Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut: Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar; Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar; dan dari hasil uji analisis regresi yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah Stres Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, K., & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Slovin, E. (1960). Slovin's Formula for Sampling Technique.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J., Harsiwi, P. H., & Hadi, P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.