

## **PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN LUWU**

Nurwinda Azis<sup>1</sup>, Abdul Rahman Mus<sup>2</sup>, Syamsu Alam<sup>3</sup>

Universitas Muslim Indonesia Makassar<sup>1,2,3</sup>

<sup>3</sup> Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia Makassar

e-mail: \*Nurwindaaaziss@gmail.com<sup>1</sup>, <sup>2</sup>abdul\_rahmanmus@yahoo.com, <sup>3</sup>syamsu.alam@umi.ac.id

Received: 28 Februari 2023

Revised: 08 April 2024

Accepted: 20 April 2024

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk : Mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan pegawai, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 85 orang pegawai sebagai sampel dari seluruh pegawai, survei dilakukan dari bulan Agustus s.d September 2023. Data analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Dibantu dengan SPSS 26. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu. (3) Stres Kerja berpengaruh signifikan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu.

**Kata kunci** : *Penempatan Pegawai, lingkungan kerja, stress kerja, kinerja pegawai*

### **Abstract**

*This research was conducted with the aim of: Knowing and analyzing the effect of employee placement, work environment and work stress on the performance of employees of the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Luwu Regency. This study used primary data through a survey of 85 employees as a sample of all employees, the survey was conducted from August to September 2023. Data analysis using multiple linear regression. Assisted with SPSS 24. The results showed that: (1) Employee placement has a significant effect on the performance of employees of the Kab. Luwu. (2) The work environment has a significant effect on the performance of employees of the Office of Investment and One-Stop Integrated Services of Luwu Regency. (3) Job Stress has a significant effect on the Office of Capital Investment and One-Stop Integrated Services Kab. Luwu.*

**Keywords** : *employee placement, work environment, work stress, employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bertugas dalam penyusunan perencanaan bidang penanaman modal, pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu sehingga mampu memberikan pelayanan yang cepat, dan tepat dengan mengedepankan pengelolaan yang efektif, transparan dan akuntabel, dan hal ini hanya akan dapat dicapai apabila memiliki kinerja yang baik. Salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang

pendidikan, beban kerja yang seimbang dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, “penempatan orang yang tepat kepada tempat yang tepat”.(Hartatik, 2014). Selain penempatan dan lingkungan kerja, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut (Mangkunegara, 2015). Menurut Rivai dalam (Safitri, Laily N, 2019) bahwa stress kerja terjadi karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan dengan kerja serta tujuan organisasi yang mempengaruhi fisik, psikis serta emosi individu. mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stress di kalangan pegawai. Oleh karena itu, stress kerja menjadi indikator yang mampu membentuk variabel stress kerja sehingga dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

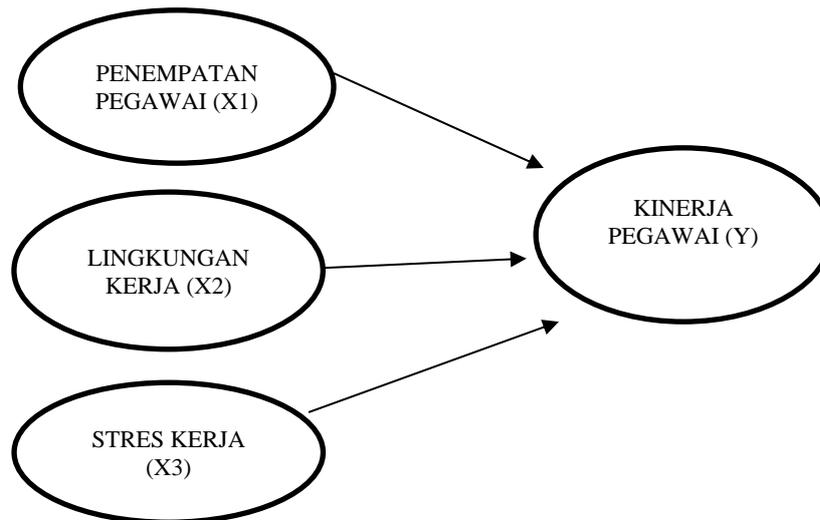
Seperti halnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu yang kurangnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan kerja, dimana kinerja pegawai kurang efektif, dipengaruhi oleh penempatan pegawai yang menempatkan para pegawai pada pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tidak didukung oleh kemampuan skill yang memadai menyebabkan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai. Seorang pegawai kadang-kadang memiliki keterampilan yang cukup namun karena penempatan pegawai pada tugas tertentu yang tidak relevan dengan keterampilan yang dimilikinya mengakibatkan kinerja pegawai menurun, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2015).

Selain kesesuaian penempatan kerja juga diperlukan lingkungan kerja adalah suatu hal-hal yang berhubungan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan Sedangkan dalam lingkungan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu kurangnya kebersamaan antar pegawai, seperti halnya hubungan antar sesama rekan kerja juga sering menjadi keluhan antar pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kerjasama antar rekan kerja di Lembaga tersebut masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pegawai yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam pelaksanaan tugas dalam mewujudkan kinerja yang baik. “Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar pegawai yang dibutuhkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri pegawai yang bersangkutan”. (Hamid, 2014)

Berdasarkan dari penjelasan tersebut, maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya apapun yang akan digunakan, penilaian

individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang sumber daya manusia. Dengan demikian ketidaksesuaian antara latar belakang Pendidikan dengan penempatan serta lingkungan kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu
- H2: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu.
- H3: Terdapat Pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu.
- H4: Terdapat pengaruh signifikan antara Penempatan Pegawai, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan positivistic adalah suatu metode pendekatan untuk mengkaji objek penelitian dengan menggunakan data yang dihitung secara statistic, dimana data yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka yang diawali dengan menghimpun data, Menyusun atau mengukur data, menganalisis data dan menyajikan data.

Variabel bebas (*independent variables*) dalam penelitian ini terdiri dari variabel Penempatan Pegawai (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) dan Variabel terikat (*dependent variables*) adalah Kinerja Pegawai (Y).

Metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka – angka, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu. Berjumlah 85 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Bila populasi besar dan memungkinkan untuk tidak dilakukannya penelitian pada semuanya, maka penelitian dapat digunakan (Sugiyono, 2019) dikarenakan populasi yang ada dalam penelitian ini kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, seluruh populasi yang ada pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu.

Teknik pengumpulan data dengan cara, observasi, yaitu mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan pengumpulan data yang diperlukan. dan pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan setiap responden dengan menggunakan skala ordinal.

Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dengan menggunakan *Statistical Product for Solution (SPSS)* Versi 26, dimana membantu dalam mengelola data yang sebelumnya berbentuk tabulasi sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Validasi Data

Hasil uji validasi data yakni keseluruhan angka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,214), sehingga kesimpulannya semua item pada indikator Penempatan Pegawai (X1), lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y). adalah valid. Dimana nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabelnya dengan tingkat signifikansi untuk masing – masing pertanyaan di bawah pada 0,05 Maka dari itu tidak ada pertanyaan yang dihilangkan sehingga semua pertanyaan bisa digunakan untuk semua model pengujian.

#### Uji Realibilitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

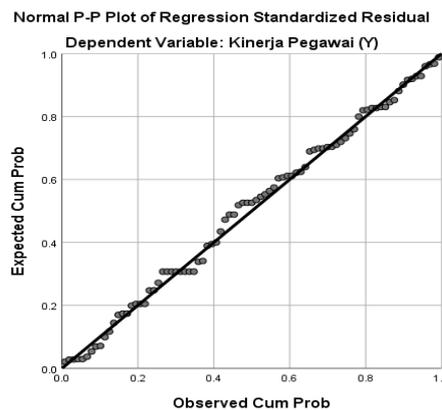
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Pegawai (X1)	0.835	0.214	Realiabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.859	0.214	Realiabel
Stress Kerja (X3)	0.815	0.214	Realiabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.898	0.214	Realiabel

Sumber: data primer olahan SPSS, 2023

Dari tabel diatas, hasil pengolahan data uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel Penempatan 0,835, variabel lingkungan kerja 0,859, variabel stress kerja 0,815 dan variabel kinerja pegawai 0,898. Dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel 0,214 menunjukkan bahwa masing – masing variabel penelitian adalah realibel.

Pengujian data penelitian (Uji Asumsi Klasik)  
Uji Normalitas

Gambar 1. Uji normalitas



Sumber: data primer olahan SPSS, 2023

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran titik tersebut berada mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau sesuai dengan asumsi klasik suatu regresi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0.367	2.721	Tidak ada multikolenaritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.245	4.074	Tidak ada multikolenaritas
Stress Kerja (X3)	0.330	3.030	Tidak ada multikolenaritas

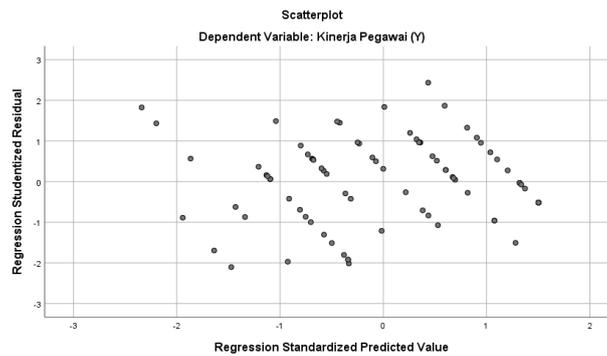
Sumber: data primer olahan spss, 2023

Dari hasil diatas nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

Nilai tolerance untuk semua variabel > 0,10 artinya tidak terjadi hubungan antar variabel independent yang nilainya > 95%, nilai VIF < 10 sehingga semua variabel tidak ada tanda multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer olahan SPSS, 2023

Dari grafik diatas menunjukkan titik menyebar acak, bawah ataupun diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y dengan pola yang tidak jelas, maka kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk memprediksi variabel terikat berupa Kinerja Pegawai (Y) dengan tiga variabel bebas sebagai pridiktor berupa Penempatan Pegawai (X1), Lingkungan Kerja, (X2), Stres Kerja (X3) dihasilkan tabel berikut.

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.038	.019		1.767	.041
Penempatan Pegawai (X1)	.220	.074	.193	2.968	.004
Lingkungan Kerja (X2)	.564	.085	.530	6.668	.000
Stres Kerja (X3)	.308	.075	.281	4.098	.000

Sumber: data primer olahan SPSS, 2023

Nilai regresi linear berganda dari tabel diatas adalah

$$Y = 0,038 + 0,220 X1 + 0,564 X2 + 0,308 X3$$

Konstanta sebesar 0,038 menyatakan bahwa tanpa adanya Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja akan tetap terbentuk senilai 0,038.

Analisis Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. Pengujian secara serempak (Uji – F)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	950.174	3	316.725	188.324	.000 <sup>b</sup>
	Residual	136.226	81	1.682		
	Total	1086.400	84			

Sumber: data primer olahan SPSS, 2023

Data pada tabel 4. diatas menunjukkan bahwa F-Hitung yang diperoleh yaitu 188.324 dengan tingkat signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000. Ketika nilai Fhitung > FTabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependenden, dinamakan nilai FTabel pada penelitian ini yaitu  $FTabel = (k;n-k) = (3;85-3) = (3;82) = 2.72$ . maka nilai Fhitung > FTabel atau  $(188.324 > 2,72)$  dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara Penempatan pegawai, Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.038	.019		1.767	.041
Penempatan Kerja (X1)	.220	.074	.193	2.968	.004
Lingkungan Kerja (X2)	.564	.085	.530	6.668	.000
Stres Kerja (X3)	.308	.075	.281	4.098	.000

Sumber: data primer olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5. hasil Uji t dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independent secara parsial (individu) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Penempatan pegawai terhadap Kinerja Pegawai  
Berdasarkan tabel 17, nilai t hitung untuk Penempatan 2.968 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,989. Maka diketahui  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(2.968 > 1,989)$  dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 atau  $(0,00 < 0,05)$ . Dengan demikian penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan tabel 17, nilai t hitung Lingkungan Kerja 6,668 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,989. Maka diketahui  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(6,668 > 1,989)$  dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai  
Berdasarkan tabel 17, nilai t hitung Stres Kerja 4.098 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,989. Maka diketahui  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(4.098 > 1,989)$  dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Penempatan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai Penempatan 2,968 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,989. Maka diketahui  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $(2,968 > 1,989)$  dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,004 atau  $(0,004 < 0,05)$ . artinya penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya semakin sesuai penempatan kerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai. atau Ketika penempatan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Faris, Afif, Connie, Chairunnisa, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah berjalan dengan baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ni Made Muliani, 2016). Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Bahri Syaiful, 2019) hubungan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat, sedangkan pengaruh penempatan pegawai tersebut positif, yaitu semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja pegawai maka semakin baik kinerja pegawai. atau Ketika penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi pegawai yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja pegawai. untuk meningkatkan kinerja pegawai maka instansi harus mampu menempatkan pegawai secara tepat sesuai dengan kompetensinya.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tepat kesesuaian penempatan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya Ketika penempatan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja pegawai, instansi harus menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, serta adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang Pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja maupun syarat – syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu instansi harus lebih mempertimbangkan lagi penempatan pegawai ditempatkan sesuai dengan prestasi akademik serta pengalaman yang dimilikinya, serta sesuai dengan Kesehatan fisik dan mentalnya.

## **Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah menunjukkan variabel Lingkungan Kerja 6,668 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,989. Maka diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,668 < 1,989$ ) dan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 atau ( $0,000 > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. hal ini disebabkan pegawai mengetahui dengan baik tugas – tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan hasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan (David, Fred.R, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. selanjutnya penelitian yang dilakukan (Anshari, A.R.I., Mus, A.R., & Serang, 2019) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sedarmayanti, 2015) seorang pegawai mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal,sehat, aman dan nyaman.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada pada instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaiknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. semakin baik lingkungan kerja yang ada pada instansi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja, oleh karena itu instansi harus lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja di perusahaan guna meningkatkan lingkungan yang positif, nyaman, aman, menyenangkan serta bisa kondusif dan merasa bersemangat melaksanakan tugas – tugasnya, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

## **Stress Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah menunjukkan variabel Stres kerja dengan nilai t hitung Stres Kerja 2.856 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,989. Maka diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4.098 > 1,989$ ) dan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 atau ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini sehingga dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hal ini menunjukkan bahwa tingkat stress terhadap kinerja berpengaruh.

Tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stress kerja pada pegawai, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stress ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan

kinerja mereka dalam bekerja. Karena tingkat stress tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan Rivai dalam (Safitri, Laily N, 2019) bahwa stress kerja terjadi karena ketidak seimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi yang mempegaruhi fisik, psikis serta emosi individu. Di dukung hasil penelitian (Al Farizi, 2017) menunjukkan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi apabila instansi ingin meraih kinerja yang optimal didalam pencapaian tujuan instansi, maka instansi haruslah memperhatikan tingkat stress kerja pegawai, stress kerja pegawai yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan instansi kepada pegawai dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian kinerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitanan yang telah dilakukan, ,maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu, penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayananana terpadu Satu pintu Kab. Luwu. selain itu lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayananana terpadu Satu pintu Kab. Luwu. dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayananana terpadu Satu pintu Kab. Luwu.

## **SARAN**

Setelah diadakannya penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Luwu.

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya atasan dan instansi harus memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun syarat – syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kecakapan jabatan akan mengakibatkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun.
2. Perusahaan hendaknya selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dan membuatnya senyaman mungkin supaya merasa aman dan nyaman Ketika bekerja, fenomena yang ada berkenaan dengan lingkungan kerja seperti hubungan antar atasan dan rekan kerja, komunikasi antar rekan kerja.
3. Apabila instansi ingin meraih kinerja yang optimal didalam pencapaian tujuan instansi, maka instansi haruslah memperhatikan tingkat stress kerja pegawai, stress kerja pegawai yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan instansi kepada pegawai dan dapat meningkatkan hasil kerja individu dalam pencapaian kinerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan adanya hasil penelitian ini ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi utamanya kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu. Yang telah memberikan informasi dan data, serta beberapa pegawai yang telah bersedia waktunya untuk pengisian kuesioner. Semoga penelitian ini menjadi bahan referensi bagi pengembangan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Farizi, S. (2017). Determinasi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah Di Indonesia. *Jurnal of Islamic Economic Dan Business*, 2 No.1, 41–52.
- Anshari, A.R.I., Mus, A.R., & Serang, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Datascrip Cabang Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2.
- Bahri Syaiful, S. S. (2019). Pengaruh penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Selatan Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 No 1.
- David, Fred.R, F. R. D. (2016). *Manajemen Strategik*. Jakarta : Prehallindo.
- Faris, Afif, Connie, Chairunnisa, P. H. (2020). *Pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Gema Insani Press*.
- Hamid. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung : Alfabet.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara (ed.)).
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ni Made Muliani. (2016). *Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartemen Bali*. Universitas Udayana.
- Safitri, Laily N, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *Jurnsl Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2, 15.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabet.