

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA ASN DI KECAMATAN MIJEN SEMARANG**



SKRIPSI

**Disusun sebagai salah satu syarat
Untuk Menyelesaikan Program S-1
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi**

Disusun Oleh :

Nabilatull Rosida Cahyani

12201163

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
BANK BPD JATENG
2023**

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja pada saat ini mengharuskan semua pekerja memiliki sikap yang baik, hal ini dikarenakan jika pekerja tidak memiliki sikap yang baik, maka mereka akan digantikan oleh pekerja lain. Salah satu bidang pekerjaan yang membutuhkan pekerja yang memiliki sikap yang baik dalam bekerja yaitu bidang pelayanan. Hal ini dikarenakan bidang pelayanan merupakan bidang pekerjaan yang nantinya harus bertemu secara langsung dengan orang baru, sehingga sebagai pekerja harus memberikan kesan baik pada orang yang ditemuinya. Salah satu pekerjaan di bidang pelayanan yaitu pekerjaan di kecamatan.

Kecamatan merupakan salah satu institusi pemerintahan daerah, yang bertugas memberikan layanan bagi masyarakat. Tak terkecuali Kecamatan Mijen Kota Semarang. Sehingga kecamatan harus memiliki tenaga kerja yang dapat mampu melayani dengan baik. Selain kecamatan, kelurahan juga merupakan salah satu institusi pemerintahan daerah yang bekerja untuk melayani masyarakat. Kelurahan merupakan kantor yang dinaungi oleh kecamatan. Tenaga kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan suatu perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, dan sebaliknya apabila SDM yang bekerja di suatu perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan akan terhambat, (Adha et all 2019).

Pekerja harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan kegiatan yang menunjukkan hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Sudaryono dalam Prasetyo & Marlina (2019). Pekerja yang terdapat di lingkungan Kecamatan Mijen Semarang sebagai adalah seorang aparatur sipil negara atau biasa disingkat ASN. Berdasarkan Undang-Undang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian pekerja ASN sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Sedangkan indikator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Mijen Semarang kurang optimal, hal ini dilihat dari fenomena kinerja yang terdapat pada pegawai kecamatan Mijen Semarang yaitu masih banyaknya keluhan dari masyarakat yang menyebutkan bahwa ada sebagian pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, seperti kurang dalam pelayanan masyarakat, tidak tepatnya waktu dalam penyelesaian berkas, penunggungan yang terlalu lama ketika sedang mengurus berkas, sehingga berdampak pada kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa suasana kerja maupun fasilitas yang mendukung pekerjaan. Suasana kerja yang baik, serta fasilitas yang lengkap dapat mendukung kinerja pegawai, hal ini dikarenakan jika pegawai merasa senang dan fasilitas lengkap maka akan mempercepat pekerjaan pegawai, begitupula sebaliknya, jika suasana kerja tidak menyenangkan, dan fasilitas kerja kurang, maka akan menghambat kinerja pegawai.

Fenomena mengenai lingkungan kerja di Kecamatan Mijen Semarang yaitu kurang kondusif, hal ini disebabkan fasilitas kantor yang masih kurang, dengan ditemukannya beberapa meja, kursi dan lemari pegawai rusak, sehingga dapat mengganggu kenyamanan pegawai. Selain itu komputer yang jumlahnya minim juga dapat menghambat pekerjaan.

Serta penataan meja kerja pegawai yang dekat mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan para pegawai akan lebih sering mengobrol dibandingkan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan.

Stres kerja juga berpengaruh pada kinerja pegawai. Stres kerja yaitu beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga menyebabkan karyawan merasa stres, Steven & Prasetyo (2020). Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan dampak yang tidak baik bagi pegawai, seperti kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah.

Sedangkan beban kerja yang sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan.

Disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja pegawai hal ini disebabkan, jika karyawan ketika bekerja bersikap disiplin, maka kinerjanya meningkat, begitupula sebaliknya jika disiplin kerjanya menurun, maka kinerjanya juga berkurang. Fenomena yang terjadi di Kecamatan Mijen Semarang yaitu masih banyak pegawai yang terlambat, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Keterlambatan Pegawai Kecamatan Mijen

Bulan	Kantor	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu	Rata-Raya Waktu Keterlambatan
Mei	Kecamatan	17	3	14	8 menit
	Kelurahan	59	23	36	28 menit
Juni	Kecamatan	17	4	13	10 menit
	Kelurahan	59	25	34	30 menit
Juli	Kecamatan	17	5	12	11 menit
	Kelurahan	59	27	32	34 menit
Agustus	Kecamatan	17	3	14	8 menit
	Kelurahan	59	24	35	27 menit
September	Kecamatan	17	5	12	18 menit
	Kelurahan	59	25	34	37 menit

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Kecamatan Mijen masih kurang, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat hadir tepat waktu. Keterlambatan paling banyak yaitu pada bulan Juli dengan total pegawai yang terlambat 32 orang, dengan rata-rata keterlambatan 11 menit untuk pegawai kecamatan, dan 34 menit untuk pegawai kelurahan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yanuari (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Simanjuntak et al., (2021) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Prasetyo & Marlina (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, peneliti dapat menyusun beberapa rumusan masalah, yaitu (i) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada kecamatan Mijen? (ii) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada kecamatan Mijen? (iii) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada kecamatan Mijen?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Jauharani & Sumardjo, (2018) lingkungan kerja adalah hal-hal yang dekat dengan karyawan yang keberadaannya bisa memengaruhi karyawan seperti kebersihan, kualitas udara, fasilitas dan hal lainnya yang mempengaruhi efisiensi kerja. Menurut Afandi dalam Ayu Wardani et al., (2023) lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada di dekat karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas karyawan yang diberikan, seperti pendingin ruangan, penerangan yang cukup, dan sebagainya. Menurut Shihab et al., (2022) lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong tingkat kinerja karyawan, berbanding terbalik jika lingkungan kerja yang tidak nyaman kinerja karyawan akan menurun. Menurut (Nugroho et al., 2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Suara Bising

Ialah suara yang tidak enak didengar oleh telinga. Kebisingan dengan jangka yang panjang bisa mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi.

2. Penerangan

Mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan, untuk mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Dengan cahaya yang tidak jelas pekerjaan akan terhambat.

3. Keamanan Kerja

Untuk menjaga kewanamanan dan kondisi tempat kerja, bisa menggunakan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas tugasnya, sehingga hal dikerjakan lebih optimal.

2.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan emosi, pemikiran, dan kondisi raga seseorang yang dipengaruhi oleh adanya ketegangan dalam suatu lingkungan kerja Ayu Wardani et al., (2023). Semakin banyak stres kerja yang dialami seseorang, maka dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan Putra (2021). Menurut Hasibuan dalam (Bulolo et al., 2021) ada 3 indikator stres kerja, yaitu:

1. Beban Kerja, yaitu sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerjaan untuk melakukan pekerjaan satunya dilihat dari target perusahaan.
2. Waktu Kerja, yaitu diukur dari persepsi waktu kerja, untuk melakukan pekerjaan yang dirasakan berlebih.
3. Komunikasi, yaitu proses pemindahan informasi antar karyawan dalam sebuah organisasi.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Shihab et al., (2022) disiplin kerja yaitu bentuk sadar dan kemandirian karyawan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di semua organisasi. Menurut Prasetyo & Marlina (2019) bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang menunjukkan ketaatan pada peraturan yang berlaku, ketenangan dan ketertiban. Semakin karyawan menaati peraturan, maka perusahaan akan lebih cepat untuk mencapai tujuannya Hasibuan dalam Shihab et al., (2022). Dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu seorang pekerja yang bertindak dan berperilaku sesuai norma dan aturan pekerjaan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Ginting (2018):

1. Peraturan terhadap aturan waktu
Bisa diketahui dari absensi masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang sesuai dengan peraturan perusahaan.
2. Taat pada peraturan perusahaan mengenai tata cara berpakaian dan tata cara bersikap dalam pekerjaan.
3. Taat pada peraturan lain perusahaan
Peraturan tentang hal yang diperbolehkan atau tidak untuk dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan.

2.4 Kinerja ASN

Menurut Aniversari & Sanjaya (2022) kinerja pegawai yaitu hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam bertugas dan tanggungjawab yang dilimpahkan untuk memenuhi target kerja. Dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan suatu kontribusi yang dilakukan oleh pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya sesuai dengan peran dan kemampuan masing-masing karyawan. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dimiliki Putra (2021). Menurut Mangkunegara dalam Hasibuan et al., (2018) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
Dinilai dari pandangan pegawai pada kualitas kerja yang dihasilkan, dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja
Yaitu jumlah yang dihasilkan seperti total unit, total perputaran aktivitas yang diselesaikan.
3. Kerja sama
Bentuk kerjasama antar individu atau kelompok guna mencapai tujuan bersama.
4. Komitmen
Sejauh mana seorang karyawan memiliki komitmen profesional terhadap instansi serta tanggung jawab terhadap instansi.

2.5 Penelitian Terdahulu

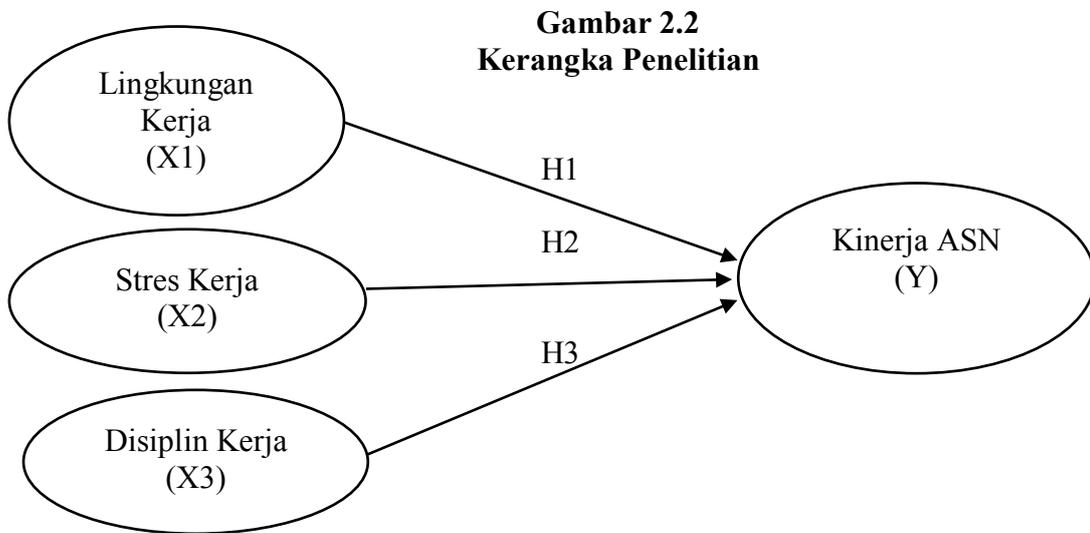
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yanuari (2019) “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Independen: 1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Elizar & Tanjung (2018) “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi,	Variabel Independen: 1. Pelatihan 2. Kompetensi 3. Lingkungan kerja	Pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama & Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	pegawai.
3	Simanjuntak et al., (2021) “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Independen: 1. Stres Kerja 2. Beban Kerja 3. Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Indriani et al., (2019) “Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Independen: 1. Stres Kerja 2. Budaya Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Stres kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Prasetyo & Marlina (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja 2. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Burhannudin et al., (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Komitmen Organisasional Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Penelitian

Model ini menggambarkan konsep hubungan antara variabel (X) terhadap variabel (Y). Variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) yang berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja ASN (Y).



2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, penyebabnya seperti adanya lingkungan kerja yang nyaman, maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, maka dengan adanya hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Afandi dalam Ayu Wardani et al., (2023) lingkungan kerja adalah semua hal yang terdapat di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi kinerja tugas pegawai yang diberikan, seperti pendingin ruangan, penerangan yang cukup, dan sebagainya.

Hal tersebut didukung hasil penelitian Elizar & Tanjung (2018) dan Yanuari (2019) yang memaparkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik juga kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN

2.7.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja ASN

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan stres kerja pada pegawai dapat diminimalisasi dengan cara memberikan fasilitas relaksasi dan hiburan pada pegawai, seperti adanya family gathering dan fasilitas lain yang dapat dilakukan instansi untuk menekan angka stres kerja pada pegawai. Menurut Ayu Wardani et al., (2023) stres kerja merupakan emosi, pemikiran, dan kondisi raga seseorang yang dipengaruhi oleh adanya ketegangan dalam suatu lingkungan kerja.

Didukung penelitian Simanjuntak et al., (2021) dan Indriani et al., (2019) stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin stres kerja terkendali dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Disiplin kerja bisa memengaruhi kinerja pegawai, hal ini terjadi sebab bila seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya, begitupula sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja maka tingkat kinerjanya akan menurun. Menurut Hasibuan dalam Shihab et al., (2022) disiplin kerja bentuk sadar dan kemauan karyawan dalam mematuhi peraturan dan norma yang ada di semua organisasi.

Hal tersebut didukung hasil penelitian Prasetyo & Marlina (2019) dan Burhannudin et al., (2019) yang memaparkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin meningkat juga kinerja pegawai. Berdasarkan penafsiran tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Kuantitatif merupakan penelitian yang didapatkan berdasarkan data dan digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, Sugiyono dalam Fajri et al., (2022).

3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah objek dengan sebuah karakteristik tertentu yang digunakan peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya Sugiyono dalam Fajri et al., (2022). Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 76 pegawai Kecamatan Mijen Semarang.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari karakteristik populasi itu Sugiyono dalam Fajri et al., (2022). Teknik yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik sampel jenuh yaitu teknik pemilihan sampel dengan ketentuan jumlah semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel Sugiyono dalam Fajri et al., (2022). Karena populasi yang relative kecil yaitu 76 responden di Kecamatan Mijen Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan media google form yang disebar online melalui media sosial. Penyebaran kuesioner dilengkapi petunjuk cara pengisian yang jelas, agar responden lebih mudah dalam memberikan jawaban.

Tabel 3.1
Tabel Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.5 Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk penjabaran variabel dan indikator untuk memperjelas maksud dan tujuan dari penelitian supaya lebih terfokus, maka menyatakan batasan pada tabel definisi operasional yang digunakan untuk acuan Aniversari & Sanjaya (2022).

Tabel 3.2
Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah semua alat dan fasilitas yang berada di lingkungan tempat bekerja, baik perseorangan maupun kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suara Bising 2. Penerangan 3. Keamanan Kerja 4. Sirkulasi Udara <p>(Nugroho et al., 2021)</p>
Stres Kerja (X2)	Stres kerja yaitu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan suatu keadaan pegawai, sehingga dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan kondisi pegawai. Stres kerja terjadi sebab banyak tekanan dari pekerjaan yang dilimpahkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja 2. Waktu Kerja 3. Komunikasi <p>Hasibuan dalam (Bulolo et al., 2021)</p>
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam mematuhi seluruh aturan serta norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan waktu kerja 2. Peraturan berpakaian dan tata cara bersikap 3. Taat pada peraturan lain perusahaan <p>(Ginting, 2018)</p>
Kinerja ASN (Y)	Hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerjasama 4. Komitmen <p>Mangkunegara dalam (Hasibun et al., 2018)</p>

3.6 Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi olah data SPSS. Pengolahan data pada aplikasi SPSS dilakukan sesuai dengan modul-modul yang tersedia. Analisis data merupakan proses mengolah data yang menjadikan informasi baru. Dengan proses analisis ini, maka karakteristik data akan menjadi lebih mudah dimengerti dan sebagai solusi atas permasalahan.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Sugiyono (2010).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur sebuah indikator dari kuesioner variabel atau konstruk Sugiyono (2010). Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel atau handal bila jawaban responden terhadap pernyataan bisa konsisten. Pengukuran reliabilitas salah satunya menggunakan teori *Cronbach Alpha*, yang dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Sinaga, 2020).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data validitas dan reliabilitas normal atau tidak normal.

Uji ini menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov (K-S). Penerapan pada uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) yaitu:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan tidak normal

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono dalam Fajri et al., (2022) uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya kolerasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui gejala multikolinieritas yaitu menggunakan metode Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Pengambilan keputusan uji multikolinieritas:

- a) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas
- b) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menguji terjadi atau tidaknya ketidaksamaan varians dalam sebuah model regresi. Model regresi yang bagus adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (homokedastisitas) dimana variance residual satu pengamat ke pengamat yang lain tetap, Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022). Dalam penelitian ini menggunakan grafik scatterplot. Ketentuan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot yaitu:

- a) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas

- b) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik scatterplot dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas (independen) dan terikat (dependen) dengan menggunakan input dari input dari dua variabel atau lebih. Berikut rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

β = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Stres Kerja

X3 = Variabel Disiplin Kerja

e = Standart Error

3.6.5 Uji Kelayakan Model

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara, artinya sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiono (2016).

1. Uji F (Simultan)

Uji F yaitu untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas secara bersamaan didalam penelitian terhadap variabel terikat (Rahmawati et al., 2021).

- Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka variabel X1, X2, X3 tidak berpengaruh terhadap Y
- Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka variabel X1, X2, X3 berpengaruh terhadap Y

2. Uji T (Parsial)

Uji T yaitu untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas secara individu didalam penelitian secara parsial terhadap variabel terikat (Rahmawati et al., 2021).

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, hasil data diterima
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan t gitung $< t$ tabel, hasil data ditolak

3. Analisis Koefisien Determinasi R Square

Menurut (Sugiyono, 2020), uji koefisien determinasi R square dipakai untuk mengukur kemampuan dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diindikasikan dengan nilai adjusted R square. Nilai adjusted R square dikategorikan sebagai berikut:

1. Apabila nilai R square mendekati angka 0 (semakin kecil nilai R square) maka kemampuan pengaruh variabel-variabel bebas terbatas atau tidak berpengaruh.
2. Apabila nilai R square mendekati angka 1 (semakin besar nilai R square) maka kemampuan pengaruh variabel-variabel bebas tepat atau dapat dikatakan model regresi menunjukkan hasil yang mendekati kebenaran.