

**PROSIDING :
MEMBANGUN ETIKA SOSIAL POLITIK
MENUJU MASYARAKAT YANG BERKEADILAN**

PROSIDING

“MEMBANGUN ETIKA SOSIAL POLITIK MENUJU
MASYARAKAT YANG BERKEADILAN”

ISBN: 978-979-95174-9-4

ISBN 978-979-95174-9-4



9 78 979 95174 94



FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG

DAFTAR ISI

| | |
|---|---------|
| PENERAPAN <i>BALANCED SCORECARD</i> DALAM PENGUKURAN KINERJA PELAYANAN PENGANGKUTAN SAMPAH DI KOTA BATAM Rahmat Hidayat ¹ Jessica Elisabet Samosir ² | 1-10 |
| MENEMUKAN POLA KOMUNIKASI PADA METODE MENGAJAR PARA PENGAJAR MUDA PADA PROGRAM INDONESIA MENGAJAR Nyimas Rina Desti Arifin ¹ , Tina Kartika ² , Mohammad Isa Gautama ³ | 11-22 |
| PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSMENT</i> TERHADAP BRAND IMAGE PADA KONSUMEN REMAJA DI BANDAR LAMPUNG DAN IMPILKASINYA TERHADAP HARGA Dorothy Rouly Haratua Pandjaitan | 23-32 |
| BUDAYA POLITIK ORGANISASI PEMERINTAH Feni Rosalia..... | 33-38 |
| ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU JOB STRESS TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung) Asti Rahweni ¹ Yulianto ² Dewie Brima Atika ³ | 39-46 |
| PSEUDO DEMOKRASI DALAM IMPLEMENTASI PROGRAMGERAKAN SERENTAK MEMBANGUN KAMPUNG (GSMK) Selvi Diana Meilinda ¹ , Yulianto ² | 47-55 |
| ANALISIS PENERAPAN PRINSIP <i>GOOD CORPORATE GOVERNANCE</i> TERHADAP KINERJAPEGAWAI DI POLITEKNIK NEGERI BATAM Shinta Wahyu Hati ¹ , Awik Arumrasmy ² | 56-76 |
| KOLABORATIF PENGELOLAAN PARIWISATA TELUK KILUAN (Collaborative Management Of The Teluk Kiluan Tourism) Novita Tresiana ¹ dan Noverman Duadji ¹ | 77-84 |
| PENINGKATAN POTENSI DAERAH MELALUI INOVASI TECHNOPARK DI PROVINSI LAMPUNG Intan Fitri Meutia ¹ , Agustina Pratiwi ² | 85-95 |
| KEKERASAN SIMBOLIK BERBASIS GENDER DALAM BUDAYA POP INDONESIA Sindung Haryant..... | 96-111 |
| ANALISIS KEBIJAKAN PEMBANGUNAN JEMBATAN LAYANG DI JALAN TEUKU UMAR KOTA BANDAR LAMPUNG DALAM PERSPEKTIF ETIKA KEBIJAKAN PUBLIK Syarief Makhya..... | 112-120 |

| | |
|---|---------|
| AWI BAMBAN :Merawat Pengetahuan Lokal Menjadi Potensi Ekonomi Kreatif dan Pariwisata Pada Masyarakat Adat Sai Batin Keratuan Semaka Tanggamus Lampung Bartoven Vivit Nurdin ¹ , Damayanti ² | 121-131 |
| PARTAI POLITIK DAN PILKADA, KECENDERUNGAN KARTELISASI VERSUS IDEOLOGI PARTAI POLITIK PADA PEMILIHAN BUPATI TULANGBAWANG BARAT DAN PRINGSEWU 2017 Ari Darmastuti ¹ , Dwi Wahyu Handayani ² , Andri Marta ³ | 132-145 |
| FIKIH INFORMASI DI ERA MEDIA SOSIAL DALAM MEMBANGUN KOMUNIKASI BERETIKA (Studi Kajian Fikih Informasi Sudut Pandang Ormas Muhammadiyah) Hendra A. Setyawan..... | 146-157 |
| CSR : ANTARA STRATEGI PROMOSI <i>PUBLIC RELATIONS</i> (PR) DAN <i>PHILANTHROPY</i> DALAM WUJUD KAPITALISME Ismi Yunarti..... | 158-166 |
| ANALISIS FRAMING MEDIA MASSA (REPUBLICA.CO.ID DAN KOMPAS.COM) DALAM VONIS HUKUMAN DUGAAN KASUS PENODAAAN AGAMA OLEH GUBERNUR DKI JAKARTA BASUKI TJAHAJA PURNAMA Emirullyta Harda Ninggar ¹ , Vivi Chyntia ² | 167-175 |
| IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK OLEH PEJABAT PENGELOLA INFORMASI DAN DOKUMENTASI (PPID) KABUPATEN LAMPUNG BARAT Hisna Caca Hayati..... | 176-185 |
| MODEL ADVOKASI ORGANISASI MASYARAKAT SIPIL DALAM MENDORONG KEBIJAKAN DISTRIBUSI PENGUASAAN LAHAN UPAYA MEWUJUDKAN MASYARAKAT YANG BERKEADILAN Yana Fajar FY. Basori ¹ , Maulana Mukhlis ² | 186-199 |
| PENGALAMAN SOSIAL KONFLIK ANTAR ETNIK (Studi Fenomenologi Pengalaman Komunikasi pra dan pasca Penyerangan Etnik Lampung terhadap Etnik Bali di Desa Balinuraga Kec Way Panji Lampung Selatan) Ibrahim Besar..... | 200-205 |
| ANALISIS BERITA DONALD TRUMP DALAM KAMPAYE RASISME DI CNN INDONESIA PERIODE OKTOBER 2016-FEBRUARI 2017 (Model Analisis <i>Framing</i> Robert N. Entman) Muhammad Hafiz Wiratama ¹ , Henny Dewi Laras Ati ² | 206-217 |
| PERSEPSI PERILAKU ETIS ONLINE RETAIL PADA KEPERCAYAAN KONSUMEN DAN NIAT PEMBELIAN ONLINE Yuniarti Fihartini..... | 218-229 |
| URGENSI ETIKA DALAM KOMUNIKASI POLITIK Andy Corry Wardhani..... | 230-235 |

| | |
|---|---------|
| PENGEMBANGAN MODEL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PESISIR UNTUK PENGENTASAN KEMISKINAN BERBASIS KEARIFAN LOKAL MELALUI KEBIJAKAN KERJASAMA ANTAR DAERAH DALAM RANGKA OPTIMALISASI PENGEMBANGAN KAWASANWISATA BAHARI TELUK KILUAN Dian Kagungan..... | 236-248 |
| KAMPANYE <i>PUBLIC RELATIONS</i> PARTAI NASIONAL DEMOKRAT (NASDEM) MELALUI SOSIALISASI PROGRAM KAMPUNG <i>ENTERPRENEUR CREATIVE</i> (KECE) UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN EKONOMI (Studi Pada Calon Gubernur Lampung Mustafa) Rosy Febriani Daud ¹ , Deddy Aprilani ² | 249-262 |
| KEBIJAKAN MIGRASI TENAGA KERJA PADA ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) DI PROVINSI LAMPUNG Dwi Wahyu Handayani, ¹ Fahmi Tarumanegara, ² Gita Paramita Djausal ³ | 263-275 |
| PRESPEKTIF <i>CIVIL SOCIETY</i> DAN PENYELENGGARA PEMILU TERKAIT POLITIK UANG PADA PEMILU LEGISLATIF 2014 (STUDI KASUS DI KABUPATEN LAMPUNG UTARA) Himawan Indrajat..... | 276-287 |
| PERSEPSI KONSUMEN TERHADAP <i>VIRTUAL STORE</i> DAN <i>BRICK AND MORTAR STORE</i> SERTA PENGARUHNYA PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN YANG BERDAMPAK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI BANDAR LAMPUNG Roslina..... | 288-297 |
| PERSEPSI MAHASISWA ATAS TERPAAN ISU POLITIK TERHADAP CITRA CALON PRESIDEN DAN CALON WAKIL PRESIDEN PADA PEMILU 2014 (Studi Pada Mahasiswa FISIP Universitas Lampung Angkatan 2013) Aprika Rahayu ¹ , Toni Wijaya ² | 298-311 |
| FUNDAMENTALISME DAN DISINTEGRASI BANGSA: BERKORELASIKAH? Bangun Suharti | 312-320 |
| <i>CIVIL SOCIETY</i> DALAM PROGRAM SEKOLAH RAMAH ANAK (SRA) UNTUK MENDUKUNG KEBIJAKAN KABUPATEN LAYAK ANAK (KLA) Rahayu Sulistiowati ¹ , Dewie Brima Atika ² , Ita Prihantika ¹ , Selvi Diana Melinda ¹ | 321-331 |
| PELAYANAN AKTA KELAHIRAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LAMPUNG TENGAH SEBAGAI BENTUK KINERJA YANG MENCERMINKAN ETIKA PUBLIK Devi Yulianti..... | 332-345 |

PENGARUH IKLAN MEDIA CETAK DAN ONLINE TERHADAP MINAT MEMILIH PERGURUAN TINGGI IBI DARMAJAYA. ((Studi pada Siswa/i Kelas XII SMA Sederajat Di Kota Terpadu Mandiri (KTM) Mesuji Timur, Lampung)

M. Bahrul Ulum¹, Faila Shofa²..... 346-357

KARAKTERISTIK RUMAH TANGGA MISKIN PENERIMA RASKIN DI KOTA METRO LAMPUNG

Ahmad Rifa'I¹, Ferry Triadmojo²..... 358-370

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTU JOB STRESS TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung)

Asti Rahweni¹ Yulianto² Dewie Brima Atika³

^{1 2 3} Jurusan Administrasi Negara Universitas Lampung
yulianto4671@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk melihat kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel dari stress kerja yaitu variabel faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang tersebar hingga 54 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan, faktor lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu pengaruh sebesar 11,27%. Faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu pengaruh sebesar 4,3%. Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, yaitu pengaruh sebesar 9,4%. Faktor lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu berpengaruh terhadap kinerja Pegawai simultan dan aset pengelolaan keuangan Badan Kota Daerah Bandar Lampung 47,7% sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata kunci: Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, Faktor Individu, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi. SDM ini sangat menentukan dalam pengelolaan sumber-sumber lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Keberadaan SDM dalam suatu organisasi atau instansi harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat pencapaian tujuannya dengan efektivitas dan efisien. Sistem Pengelolaan SDM dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pemeliharaan tenaga kerja harus dipenuhi untuk memelihara dan meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja yang baik dari pegawai, dan penanggulangan stres kerja yang diakibatkan banyaknya beban pekerjaan yang ditanggung. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai yang ikut berperan aktif dalam melakukan tujuan yang ingin dicapai. Sinambela (2012:136) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.¹ Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Beban tugas pegawai yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi

¹ Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 136

menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh para pegawai seperti stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan dapat juga berperan negatif.² Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Berbagai gejala stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Apakah gejala yang sama akan terjadi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH

BPKAD Kota Bandar Lampung mempunyai tugas dibidang pengelolaan keuangan, penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, pembinaan dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Dalam penggunaan pengelolaan barang aset daerah dapat memberi kepastian dan memberikan nilai tambah untuk menunjang kelancaran pembangunan daerah, mewujudkan pengelolaan dengan efektif, dan meningkatkan pemilik barang aset daerah secara baik.

Banyaknya permasalahan yang dihadapi berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan BPKAD yang terjadi selama ini seperti, belum optimalnya kapasitas kelembagaan struktur, indikator kinerja utama kelembagaan dan prosedur kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja instansi BPKAD, serta manajemen pegawai yang belum mengarah pada peningkatan kinerja pegawai yang menyebabkan para pegawai dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan rencana pembangunan yang telah tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA SKPD) masing-masing satuan kerja tahun di setiap tahunnya.

Rumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah faktor individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung ?
4. Apakah Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Soesmalijah dalam Gaffar (2012:9) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.³ Stres kerja akan muncul bila

² Hulaifah Gaffar. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

³ Hulaifah Gaffar. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin. op.cit.

terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut Robbins dalam Alfafa (2012:8) stres adalah suatu kondisi dinamis seseorang individu yang diharapkan pada peluang, tuntutan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.⁴

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perbedaan dari setiap kemampuan individu yang dapat mempengaruhi stimulus-respon akibat adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan di lingkungan pekerjaan.

B. Strategi Manajemen Stres Kerja

Menurut Margiati dalam Alfafa (2012:21) stres dapat timbul pada beberapa tingkat berjarak dari ketidakmampuan bekerja dengan baik, dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan atau bawahan bahkan dari sebab tidak adanya keterampilan (khususnya keterampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat.⁵

Sedangkan menurut Suprihanto dkk dalam Alfafa (2012:22) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan.⁶ Alasannya pada tingkat stres tertentu akan memberikan motivasi dan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Tetapi pada tingkat stres yang tinggi akan membuat menurunnya motivasi karyawan.

C. Kinerja Pegawai

Sinambela (2012:136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.⁷ Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Widodo dalam Apriani (2013:3) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.⁸

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk melihat kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alasan memilih tipe penelitian ini ialah untuk mengkaji hipotesis awal dalam hal ini agar dapat menunjukkan faktor mana yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

⁴ Taza Alfafa. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Chandra Super Store Cabang Metro. Universitas Lampung.*

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

⁷ Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal. 136. Op.cit.

⁸ Rizky Apriani. 2013. *Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak.* Universitas Tanjungpura.

POPULASI DAN SAMPEL

Sampai saat ini tahun 2017 BPKAD Kota Bandar Lampung memiliki pegawai sebanyak 180 orang. Pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) 120 orang dan 60 orang berstatus Honorarium Daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung yang berjumlah 180 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Simple Random Sampling*. Peneliti mengambil sampel sebanyak 54 orang Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung tanpa memperhatikan strata atau jabatan. Teknik random sampling yang digunakan dengan cara undian, yakni dengan cara membuat lintingan kertas.

VARIABEL DAN OPERSIONALNYA

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi *job stress/stres* kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

- a. Indikator faktor-faktor *job stress/stres* kerja yaitu: (1) Faktor lingkungan adalah kondisi eksternal luas yang dapat mempengaruhi Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian ekonomi dan perubahan teknologi, (2) Faktor organisasi adalah faktor internal yang dapat juga menyebabkan stres. untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sedikit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan teman sejawat yang kurang menyenangkan.. (3)Faktor individu adalah faktor yang berasal dalam diri seseorang dan dalam kehidupan pribadi pegawai
- b. Variabel terikat adalah kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung, yaitu untuk melihat sejauh mana kinerja dari para pegawai.

TEKNIK ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 16. Teknik analisis data disajikan. dalam bentuk tabel statistik deskriptif, uji regresi linier berganda, korelasi, uji t, uji F.

HASIL ANALISIS DATA

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti mengambil responden dari sebagian Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebanyak 54 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung didominasi dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53,7%
- 2) Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebagian besar masih dalam usia produktif 31-40 tahun (46,3 %) dan masa kerja pegawai rata-rata 6-10 tahun

2. Deskripsi Variabel

Tabel berikut merupakan hasil perhitungan kondisi tiap-tiap variable:

Tabel 1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

| No | Simbol | Variabel Penelitian | Mean | Kategori |
|----|--------|---------------------|-------|-------------|
| 1 | X1 | Faktor Lingkungan | 24,6 | Sangat baik |
| 2 | X2 | Faktor Organisasi | 26,33 | Cukup baik |
| 3 | X3 | Faktor Individu | 20,85 | Cukup baik |
| 4 | Y | Kinerja BPKAD | 26,69 | Baik |

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji dan tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,684. Berikut hasil uji t:

Tabel 2. Uji t

| Variabel | T Hitung | T Tabel | Sig α | Keterangan |
|-----------------------------|----------|---------|--------------|-------------|
| Faktor Lingkungan (X_1) | 6,622 | 1,648 | 0,000 | Ho ditolak |
| Faktor Organisasi (X_2) | 1,027 | 1,648 | 0,309 | Ho diterima |
| Faktor Individu (X_3) | 2,311 | 1,648 | 0,025 | Ho ditolak |

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai t hitung variabel Faktor Lingkungan (X_1) adalah 6,622 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,000. Variabel Faktor Organisasi (X_2) nilai t hitung sebesar 1,027 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,309. Variabel Faktor Individu (X_3) nilai t hitung sebesar 2,311 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0,025. Berdasarkan hasil tersebut diambil keputusan sebagai berikut:

Hasil perhitungan uji t pada variabel uji t pada variabel Faktor Lingkungan memperhatikan bahwa t hitung < t tabel yaitu $6,622 > 1,648$ serta nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel Faktor Lingkungan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil perhitungan uji t pada variabel uji pada Faktor Organisasi memperhatikan bahwa t hitung < t tabel yaitu $1,027 < 1,648$ serta nilai probabilitas sebesar $0,309 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial variabel Faktor Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil perhitungan uji t pada variabel uji pada Faktor Individu memperhatikan bahwa t hitung > t tabel yaitu $2,311 < 1,648$ serta nilai probabilitas sebesar $0,025 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel Faktor Individu (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dengan memasukkan nilai hasil perhitungan regresi linier berganda ke dalam uji F, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

| Varabel yang Dicari Korelasinya | F hitung | F table | Sig | Keterangan |
|--|----------|---------|-------|---------------------------|
| Pengaruh Faktor Lingkungan (X_1), Faktor Organisasi (X_2) dan Faktor Individu (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) | 15,174 | 2,79 | 0,000 | Ho ditolak Ha diterima |

Pada tabel F diperoleh tabel 2,79 dengan derajat kebebasan 0,05 menghasilkan perhitungan F sebesar 15,174 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa:

1. F hitung > F tabel ($15,174 > 2,79$), maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Probabilitas $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil Regresi Berganda

Kegunaan analisis regresi ganda linier adalah untuk menemukan model regresi yang paling sesuai menggambarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan variabel dependen. Hasil uji dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Tabel Uji Regresi Berganda

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .690 ^a | .477 | .445 | .990 | 1.598 |

a. Predictors: (Constant), Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Faktor Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi “Faktor Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung”. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji dan tingkat signifikansi pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,684. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh t hitung sebesar 6,622 yang lebih besar dari t tabel 1,648. Hal demikian juga terlihat pada tingkat signifikansi serta 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka

Ho ditolak dan Ha diterima. Pada faktor lingkungan dapat dinilai faktor lingkungan yang diberikan sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai mean yang dihasilkan yaitu sebesar 4,81 yang berada pada nilai interval antara 4,50-5,00.

Dapat disimpulkan bahwa Faktor Lingkungan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

2. Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis kedua berbunyi “Faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,027 yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,648. Taraf signifikansi dari hasil uji t menunjukkan nilai sebesar $0,309 > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dalam interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat hubungan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai berada pada posisi sangat rendah yaitu antara 0,00-0,19 karena r hitung yang dihasilkan sebesar 0,047.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Faktor Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

3. Pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis ketiga berbunyi “Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,311 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,648. Taraf signifikan dari hasil uji t menunjukkan nilai sebesar $0,25 > 0,05$ maka H ditolak dan Ha diterima. Dalam interpretasi data dapat diketahui bahwa tingkat hubungan faktor individu terhadap kinerja pegawai berada pada posisi rendah yaitu 0,20-0,399 karena r hitung yang dihasilkan sebesar 0,108.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Faktor Individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

4. Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

Hipotesis keempat yaitu “Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung”. Untuk melihat pengaruh simultan dapat dilihat dari hasil uji F yaitu F hitung sebesar $15,174 > 2,79$ dan signifikansi $0,000 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu “Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung”.

Hasil uji R Square menunjukkan nilai sebesar 0,477 atau sebesar 47,7%. Maka dari hasil uji R Square ini membuktikan bahwa Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor

Individu berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebesar 47,7% dan sisanya 52,3% disebabkan oleh faktor lain, dimana faktor lain tersebut tidak di analisis oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan kesimpulan yaitu:

1. Faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 11,27% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Faktor organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 4,3% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya sebesar 9,4% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaruhnya sebesar 47,7% terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran:

1. Pegawai tetap yang masih memiliki jabatan rangkap sebaiknya diperbantukan oleh pegawai honorer agar tugas-tugasnya dapat diselesaikan dengan efisien.
2. Untuk mengatasi stres kerja atau *job stress* dikarenakan beban pekerjaan individu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung, maka dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan seperti *outbond* dan rekreasi bersama.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah faktor-faktor lain penyebab stres kerja atau *job stress*.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) tbk Kantor Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Alfafa, Taza. 2012. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Chandra Super Store Cabang Metro*. Universitas Lampung.
- Apriani, Rizky. 2013. *Pengaruh Stresor Kerja Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Pontianak*. Universitas Tanjungpura.