

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan

Rafi Marfiyan Nasti^{1*}, Salfadri², Dina Adawiyah³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

*Corresponding Author: rafimarfiyan.nasti08@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui indikator yang dominan dari stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Painan, Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Pengadilan Negeri painan, Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan, serta Untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Painan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data digunakan penelitian survei lapangan atau eksperimen dan riset kerperpustakaan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah wawancara, observasi, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Painan dengan jumlah 30 orang, dengan Total Sampling. Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Stres Kerja (X_1) Berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Pengadilan Negeri Painan kabupaten Pesisir Selatan, Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor pengadilan negeri painan Kabupaten pesisir Selatan, Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh Positif Signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan kabupaten pesisir selatan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This study aims to: to find out the dominant indicators of work stress, work environment and employee performance at the Painan District Court Office, to determine the Influence of Partial Work Stress on Employee Performance at the Painan District Court Office, To Determine the Partial Influence of the Work Environment on Employee Performance at the Painan District Court Office, and to Determine the Influence of Work Stress and the Work Environment simultaneously on the Painan District Court Office. performance of employees at the Painan District Court Office. The type of research used in this study is quantitative research. The data collection method is used for field survey research or experiments and library research. Meanwhile, the data collection techniques used in this study include interviews, observations, documentation, and questionnaire distribution. The population of this study is all employees of the Painan District Court with a total of 30 people, with a total of sampling. The method of this study is descriptive analysis,

multiple linear regression analysis. The results of this study show that: Work Stress (X1) Has a Positive and Significant Effect on Employee Performance (Y) at the Painan District Court office in Pesisir Selatan Regency, Work Environment (X2) Has a Positive and Significant Effect on Employee Performance (Y) at the Painan District Court office in South Pesisir Regency, Work Stress (X1) and Work Environment (X2) have a Positive and Significant Effect on Employee Performance (Y) in the Office Painan District Court, South Coast Regency.

Keywords: *Work Stress, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kantor pengadilan Negeri memiliki peran yang krusial dalam sistem peradilan suatu negara. Kinerja yang efektif dan efisien dari kantor tersebut sangat penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap sistem peradilan. Setiap Instansi tidak akan berhasil tanpa dukungan dari pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Maju atau tidaknya sebuah Instansi berkaitan dengan orang-orang yang menjalankannya. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam instansi/ organisasi yang mendukung keberhasilan Instansi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengambil peran dalam memaksimalkan keahlian pegawai melalui berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Karyawan atau pegawai pemerintahan memiliki Sasaran kinerja Pegawai (SKP) merupakan suatu bentuk format pertanggung-jawaban instansi pemerintah yang berisi informasi seputar capaian dan hambatan pelaksanaan rencana kerja. Tujuan penyusunan SKP sebagai pertanggung-jawaban atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan rencana strategis dan sebagai akuntabilitas kinerja Pegawai. Laporan Sasaran kinerja Pegawai pemerintahan Pengadilan Negeri Painan tahun 2022-2023 menyajikan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran yang diarakan untuk dapat mencapai visi dan misi Pengadilan negeri painan.

Pada Pengadilan negeri painan ini memiliki pegawai sebanyak 30 pegawai. Tabel 1 dibawah ini akan menunjukkan Hasil nilai Sasaran kinerja Pegawai Pengadilan negeri painan tahun 2022 dan tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Skp/ Predikat Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan

No	Jabatan	Nilai SKP (Predikat Kinerja Pegawai)	
		2022	2023
1	Ketua Pengadilan	Baik	Baik
2	Wakil Ketua Pengadilan	Baik	Baik
3	Hakim Pengadilan	Baik	Baik
4	Panitera	Baik	Baik
5	Sekretaris	Baik	Baik
6	Panmud Pidana	Baik	Baik
7	Staf Pidana	Baik	Baik
8	Panmud Perdata	Baik	Baik
9	Staf Perdata	Baik	Baik
10	Penmud Hukum	Baik	Baik
11	Staf Hukum	Baik	Baik
12	Kasubag Umum Dan Keuangan	Baik	Baik
13	Staf Kasubag Umum Dan Keuangan	Baik	Baik
14	Kasubag Perencanaan, Teknologi Informasi Dan Pelaporan	Baik	Baik
15	Staf Kasubag Perencanaan, Teknologi Informasi Dan Pelaporan	Baik	Baik
16	Kasubag Kepegawaian	Baik	Baik
17	Staf Kasubag Kepegawaian	Baik	Baik
18	Pegawai PTSP	Baik	Baik

19	Arsip Berkas Perkara	Baik	Baik
20	Perpustakaan	Baik	Baik

Sumber data : kantor pengadilan negeri painan

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian SKP pada tahun 2022- 2023 terselenggaranya dengan baik. Untuk terselenggaranya berbagai upaya hukum pada masyarakat yang sesuai dengan azas penyelenggaraan, pengadilan negeri painan perlu ditunjang oleh manajemen yang baik. Manajemen pengadilan merupakan rangkaian kegiatan yang bekerja secara sistematis untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Tercapainya kinerja pegawai tidak liput dari stres kerja dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Beehr & newman (2020:24) stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Keadaan yang mana individu mulai merasakan suatu beban pemikiran yang dalam sehingga merasakan gejala stres kerja tersebut. pada tabel 2 berikut ini memperlihatkan jawaban responden tentang stres kerja pada kantor pengadilan negeri painan sebagai berikut:

Tabel 2. Tabulasi Hasil Indikator Stres Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan

No	Pertanyaan	Jawab responden		Presentase jawaban Respoondent (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
A. Tuntutan Tugas					
1.	Apakah bapak/ ibu pernah mengalami tekanan /desakan waktu dalam pelaksanaan tugas?	9	1	90 %	10 %
B. Tuntutan Peran					
2.	Apakah bapak /ibu tidak punya cukup waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan?	6	4	60 %	40 %
C. Tuntutan Antar Pribadi					
3.	Apakah bapak/ ibu mengalami tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain/ atasan.	7	3	70 %	30 %
D. Struktur Organisasi					
4.	Apakah bapak/ ibu sering menangani beban kerja yang diluar bagian pekerjaan	5	5	50 %	50 %
E. Kepemimpinan Organisasi					
5.	Apakah bapak / ibu merasa pimpinan memberikan contoh yang baik dalam melakukan pekerjaan.	5	5	50 %	50 %

Sumber data : diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas kita lihat bahwa 90 % responden menjelaskan bahwa mereka mengalami tekanan/ desakan waktu dalam pelaksanaan tugas, 60 % menyatakan tidak mempunyai waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta 70 % mengalami tekanan dari pegawai lain dan atasan. Maka dalam tabel diatas disimpulkan bahwa pegawai mengalami stres kerja dalam bekerja yang di tunjukan dalam tabel di atas.

Selain stres kerja, lingkungan kerja yang terjadi pada saat bekerja juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rivai (2021:198) lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dan berikut adalah hasil

indikator pertanyaan Lingkungan kerja (x2) dilakukan oleh peneliti di pengadilan negeri painan berupa tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Tabulasi Hasil Indikator Lingkungan Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan

No	Pertanyaan	Jawab responden		Presentase jawaban Respoondent (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
A. Aman					
1.	Apakah bapak/ ibu merasa aman saat bekerja di lingkungan ini?	6	4	60 %	40 %
B. Tempat yang layak					
2.	Apakah bapak /ibu nyaman dengan kondisi fisik tempat kerja (pencahayaan, suhu, kebersihan)?	7	3	70 %	30 %
C. orang didalam lingkungan kerja					
3.	Apakah bapak/ ibu merasa didukung oleh atasan dalam lingkungan menyelesaikan tugas?	5	5	50 %	50 %

Sumber data : diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat kita lihat bahwa 60 % responde menyatakan merasa aman saat bekerja dalam lingkungan kantor, 70 % responden merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja dan 50 % responden menyatakan bahwa didukung oleh lingkungan dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari tabel diatas disimpulkan bahwa responden sangat nyaman dalam bekerja pada lingkungan pengadilan negeri paianan ditunjukan pada tabel diatas.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari stres kerja, Lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor pengadilan negeri painan, untuk mengetahui Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan, untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan, untuk mengetahui stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan.

Menurut Robbins, (2016:260) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Ini berarti kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal pegawai, faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan serta faktor lingkungan eksternal organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut robbins, (2016: 260) adalah kuantitas pekerjaan adalah Kuantitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kualitas pekerjaan merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya dan kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

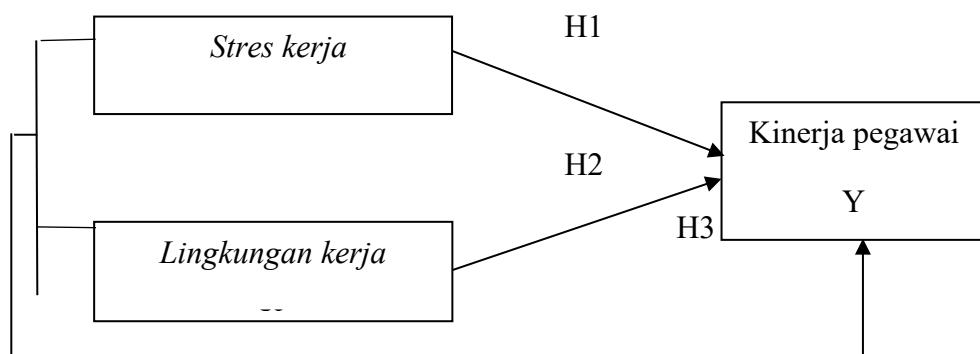
Menurut Afandi, (2018:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam kantor. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik, Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi, Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan

yang diciptakan oleh pegawai lain, Struktur organisasi adalah gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, dan serta Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut khaeruman (2021:55) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut Aman adalah lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan, Tempat yang layak adalah jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerja menjadi tidak efektif, Orang yang ada didalam lingkungan kerja adalah perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antara karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi et al., 2020, Merdekawati et al., 2022, dan Nurjannah et al., 2022 dengan variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang mendapatkan hasil bahwa variabel Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan serta stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari pendahuluan diatas maka dapat dibuat karangka konseptual seperti gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga Stres Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan

H3 : Diduga Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) d secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Pengadilan negeri painan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan Sebanyak 30 orang pegawai, dengan teknik sampel

menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Uji instrumen didalam penelitian ini berupa uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut valid, jika r hitung < r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. dan Uji reabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Jika nilai cronbach alpha > 0,70 maka instrumen penelitian adalah reabilitas.

Selanjutnya digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas,, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik non parametrik one sampel klmogorov-S minrnov (K-S) dengan kriteria: jika $\text{asymp sig} > \alpha (0,05)$ maka data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan VIF (variance inflation factor) dengan rumus.

Dengan kriteria bila nilai VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas dan bila nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan pengujian uji glejser mengusulkan nilai absolut residual terhadap variabel independent. Tingkat signifikannya diliat dari tingkat kepercayaan 5%. maka kriteria bila nilai signifikansi besar dari 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas dan bila nilai signifikansi kecil dari 0,05 terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya metode analisis yang digunakan adalah uji analisis deskriptif, analisis linear berganda dan uji koefisien determinasi: uji analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung TCR (Tingkat capaian responden) dengan fungsi berikut.

$$\text{TCR} = \frac{\text{N} * 100\%}{\dots} \quad (2)$$

Keterangan ; TCR = tingkat capaian responden.

Rs = rata-rata skor jawaban responden.

N_j = nilai skor jawaban.

Uji analisis linear berganda dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

Dimana: Y = kinerja pegawai,

X_1 = Stres kerja

X_2 = Lingkungan kerja

b_1 = Standar Koefisien Regresi Dari Stres Kerja

b_2 = Standar Koefisien Regresi Dari Lingkungan Kerja

a = Konstanta

e = standard error

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

Dimana: KP = besarnya Koefisien penentu (determinan)

r^2 = Koefisien Korelasi

Selanjutnya pengujian Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian Uji t (parsial) dan Uji F (simultan). Uji t membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} dengan taraf kesalahan 0,05 dengan rumus sebagai berikut:

Dimana: t_0 = Nilai t_{hitung} dari masing variabel X_i

b_i = Nilai parameter dari masing variabel X_i

sbi = Nilai Simpangan baku dari masing variabel X_i

Syarat-syarat penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut: pengujian memakai uji satu sisi dengan α sebesar 5%, Menggunakan distribusi t dengan derajat kebebasan $F = n-k$ dan nilai kritis yaitu $t(\alpha/2, n-k)$. Hipotesis statistik dengan kriteria: $H_0 : b_i = 0$ tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan $H_a : b_i \neq 0$ ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria Penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut: jika nilai signifikan $t_{hitung} > 0,05$ atau $t_{tabel} < 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, jika nilai signifikan $t_{hitung} < 0,05$ atau $t_{tabel} > 0,05$ maka hipotesis diterima (Koefisien regresi signifikan). Ini Berarti secara Parsial variabel Independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dan uji F (simultan) dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

keterangan: R : Koefisien korelasi berganda

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya komponen variabel bebas

Syarat-syarat penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut: pengujian memakai uji satu sisi dengan α sebesar 5%. Menggunakan distribusi F dengan derajat kebebasan (dk), yaitu $dk_1 = (k-1)$ dan $dk_2 = (n-k)$ serta nilai kritis $F_{\alpha, k-1, n-k}$. Hipotesis statistik dengan kriteria: $H_0 : b_i = 0 \dots$ tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan $H_a : b_i \neq 0 \dots$ ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai ($F_{hitung} \text{ dengan } \alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut: jika nilai signifikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{tabel} < 0,05$ maka hipotesis ditolak

(koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan jika nilai signifikan $t_{hitung} < 0,05$ atau $t_{tabel} > 0,05$ maka hipotesis diterima (Koefisien regresi signifikan). Ini Berarti secara simultan variabel Independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian data penelitian dibantu dengan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Variabel

a. Kinerja Pegawai

Metode analisis deskriptif digunakan untuk melihat indikator dominan variabel yang diteliti menggunakan analisis TCR. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Painan di Kabupaten Pesisir Selatan tersebut disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Variabel Kinerja Pegawai (Y)

no.	alternatif jawaban												rata-rata skor	rata-rata tcr		
	ss		s		ks		ts		sts		jumlah	skor total				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%						
kuantitas pekerjaan																
1	3	10.0	23	76.7	4	13.3	0	0	0	0	30	119	3,9	79,3		
2	7	23.3	21	70.0	2	6.7	0	0	0	0	30	125	4,1	83,3		
3	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0	30	126	4,2	84		
4	6	20.0	22	73.3	2	6.7	0	0	0	0	30	124	4,1	82,6		
5	6	20.0	22	73.3	2	6.7	0	0	0	0	30	124	4,1	82,6		
rata-rata										150	618	4,1	82,4			
kualitas pekerjaan																
6	8	26.7	18	60.0	4	13.3	0	0	0	0	30	124	4,1	82,6		
7	11	36.7	16	53.3	3	10.0	0	0	0	0	30	128	4,2	85,3		
8	14	46.7	11	36.7	5	16.7	0	0	0	0	30	129	4,3	86		
9	17	56.7	9	30.0	4	13.3	0	0	0	0	30	133	4,4	88,6		
10	9	30.0	18	60.0	3	10.0	0	0	0	0	30	126	4,2	84		
rata-rata										150	640	4,2	85,3			
ketepatan waktu																
11	6	20.0	22	73.3	2	6.7	0	0	0	0	30	124	4,1	82,6		
12	12	40.0	14	46.7	4	13.3	0	0	0	0	30	128	4,2	85,3		
13	10	33.3	14	46.7	6	20.0	0	0	0	0	30	124	4,1	82,6		
14	5	16.7	15	50.0	9	30.0	1	3.3	0	0	30	114	3,8	76		
15	10	33.3	16	53.3	4	13.3	0	0	0	0	30	126	4,2	84		
jumlah rata-rata										150	616	4,1	82,1			
efektivitas																
16	10	33.3	14	46.7	6	20.0	0	0	0	0	30	124	4,1	82,6		
17	16	53.3	9	30.0	5	16.7	0	0	0	0	30	131	4,3	87,3		
18	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0	30	132	4,4	88		
19	11	36.7	14	46.7	5	16.7	0	0	0	0	30	126	4,2	84		
20	17	56.7	9	30.0	4	13.3	0	0	0	0	30	133	4,4	88,6		

jumlah rata-rata kemandirian	150	646	4,3	86,1									
21	15	50,0	9	30,0	6	20,0	0	0	0	30	129	4,3	86
22	10	33,3	14	46,7	6	20,0	0	0	0	30	124	4,1	82,6
23	15	50,0	9	30,0	6	20,0	0	0	0	30	129	4,3	86
24	13	43,3	12	40,0	5	16,7	0	0	0	30	128	4,2	85,3
25	12	40,0	12	40,0	6	20,0	0	0	0	30	126	4,2	84
jumlah rata-rata	150	636	4,24	84,8									
jumlah keseluruhan				2104									
rata' semuanya				84,1									

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja Pegawai pada kantor pengadilan negeri painan di kabupaten pesisir selatan dengan rata-rata tingkat capaian Responden (TCR) sebesar 84,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dalam kategori Baik. Nilai TCR tertinggi didapat pada indikator Efektifitas dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) 86,1% Hal ini menunjukkan bahwa Efektifitas dalam Kategori Sangat Baik dan nilai tingkat capaian Responden (TCR) Terendah didapatkan pada indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR 82%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam kategori Baik.

b. Variabe Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Stres Kerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan tersebut disajikan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Variabel Stres Kerja (X1)

no.	alternatif jawaban										skor total	rata-rata skor	ter
	ss f	s %	ks f	%	ts f	%	sts f	%	jumlah				
tuntutan tugas													
1	13	43,4	12	40,0	5	16,7	0	0	0	30	128	4,2	85,3
2	16	53,5	9	30,0	5	16,7	0	0	0	30	131	4,3	87,3
3	6	20,0	22	73,3	2	6,7	0	0	0	30	124	4,1	82,6
4	16	53,3	10	33,3	4	13,3	0	0	0	30	132	4,4	88
5	10	33,3	14	46,7	6	20,0	0	0	0	30	124	4,1	82,6
										150	639	4,2	85,2
rata-rata													
6	18	60,0	7	23,3	5	16,7	0	0	0	30	133	4,4	88,6
7	14	46,7	14	46,7	2	6,7	0	0	0	30	132	4,4	88
8	11	36,7	14	46,7	5	16,7	0	0	0	30	126	4,2	84
9	17	56,7	9	30,0	4	13,3	0	0	0	30	133	4,4	88,6
10	10	33,3	14	46,7	6	20,0	0	0	0	30	124	4,1	82,6
rata-rata										150	648	4,3	86,4
tuntutan antar pribadi													
11	10	33,3	14	46,7	6	20,0	0	0	0	30	124	4,1	82,6
12	10	33,3	14	46,7	6	20,0	0	0	0	30	124	4,1	82,6
13	11	36,7	9	30,0	10	33,3	0	0	0	30	121	4	80,6
14	12	40,0	14	46,7	4	13,3	0	0	0	30	128	4,2	85,3
15	10	33,3	14	46,7	6	20,0	0	0	0	30	124	4,1	82,6
rata-rata										150	621	4,1	82,8
struktur organisasi													
16	5	16,7	15	50,0	9	30,0	1	3,3	0	30	114	3,8	76
17	10	33,3	16	53,3	4	13,3	0	0	0	30	126	4,2	84
18	10	33,3	14	46,7	6	20,0	0	0	0	30	124	4,1	82,6
19	21	70,0	5	16,7	4	13,3	0	0	0	30	137	4,5	91,3
20	13	43,4	11	36,7	6	20,0	0	0	0	30	127	4,2	84,6
rata-rata										150	628	4,1	83,7

kepemimpinan organisasi														
21	18	60	7	23.	5	17	0	0	0	0	30	133	4,4	88,6
22	15	50	11	37	4	13	0	0	0	0	30	131	4,3	87,3
23	9	30	15	50.	6	20	0	0	0	0	30	123	4,1	82
24	18	60.	7	23.	5	17	0	0	0	0	30	133	4,4	88,6
25	14	47	15	50.0	1	3.3	0	0	0	0	30	133	4,4	88,6
rata-rata												150	653	4,3
jumlah														2126
rata'														85

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja pada kantor pengadilan negeri painan di kabupaten pesisir selatan dengan rata-rata tingkat capaian Responden (TCR) sebesar 85.30%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dalam kategori Sangat Baik. Nilai TCR tertinggi didapat pada indikator Kepemimpinan Organisasi dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) 87%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Organisasi dalam Kategori Sangat Baik dan nilai tingkat capaian Responden (TCR) Terendah didapatkan pada indikator Struktur Organisasi dengan nilai TCR 83.7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam kategori Baik.

c. Variabe Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel Lingkungan Kerja pada Pengadilan Negeri Painan di kabupaten Pesisir Selatan tersebut disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Alternatif Jawaban										Jumlah	Skor Total	Rata-Rata skor	Tcr
	Ss		S		Ks		Ts		Sts					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Aman														
1	3	10.0	23	76.	4	13.3	0	0	0	0	30	119	3,96	79
2	11	36.7	15	50.	4	13.3	0	0	0	0	30	127	4,23	84
3	10	33.3	16	53.	4	13..	0	0	0	0	30	126	4,2	84
4	17	56.7	10	33.	3	10.0	0	0	0	0	30	134	4,46	89
5	6	20.0	22	73.	2	6.7	0	0	0	0	30	124	4,13	82,
Rata-Rata												150	630	4,2
Tempat Yang Layak														
6	8	26.7	18	60.0	4	13.3	0	0	0	0	30	124	4,13	82,6
7	13	43.3	13	43.3	4	13.3	0	0	0	0	30	129	4,3	86
8	16	53.3	11	36.7	3	10.0	0	0	0	0	30	133	4,43	88,6
9	15	50.0	11	36.7	4	13.3	0	0	0	0	30	131	4,36	87,3
10	10	33.3	14	46.7	6	20.0	0	0	0	0	30	124	4,13	82,6
Rata-Rata												150	641	4,27
Orang Didalam Lingkungan Kerja														
11	6	20.0	23	76.7	1	3.3	0	0	0	0	30	125	4,16	83,3
12	11	36.7	15	50.0	4	13.3	0	0	0	0	30	127	4,23	84,6
13	12	40.0	12	40.0	6	20.0	0	0	0	0	30	126	4,2	84
14	10	33.3	10	33.3	9	30.0	1	3	0	0	30	119	3,96	79,3
15	9	30.0	12	40.0	9	30.0	0	0	0	0	30	120	4	80
Rata-Rata												150	617	4,11
Jumlah Keseluruhan Tcr														
Total Rata- Rata Tcr														

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan hasil penelitian Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja pada kantor pengadilan negeri painan di kabupaten pesisir selatan dengan rata-rata tingkat capaian Responden (TCR) sebesar 83,91%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam kategori Baik. Nilai TCR tertinggi didapat pada indikator

Tempat yang layak dengan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) 85,4%. Hal ini menunjukkan bahwa tempat yang layak dalam Kategori Sangat Baik dan nilai tingkat capaian Responden (TCR) Terendah didapatkan pada indikator orang didalam lingkungan kerja dengan nilai TCR 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam kategori Baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Model						
1 (Constant)	-3.872	5.119			-.756	.456
STRES KERJA	.371	.101	.350		3.683	.001
LINGKUNGAN KERJA	1.104	.161	.650		6.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 7 tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -3.872 + 0.371 X_1 + 1.104 X_2 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta Sebesar -3.872 yang mana artinya jika Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sama dengan 0 , maka Kinerja pegawai Pengadilan Negeri Painan akan menurun sebesar konstanta yaitu -3.872 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel Stres kerja (X_1) adalah sebesar 0,371 koefisien regresi ini bernilai positif, artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Stres Kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,371 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar 1,104 koefisien regresi ini bernilai positif, artinya menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 1,104 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi varibel dependen. Berikut adalah hasil analisa koefisien determinasi:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.942	2.391

Berdasarkan tabel 8 bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,942 berarti bahwa 94,2% variasi (perubahan) variabel Kinerja Pegawai ditentukan oleh variasi (perubahan) variabel stres kerja dan lingkungan kerja pada kantor pengadilan negeri painan kabupaten pesisir selatan. Selebihnya 5,8% ditentukan oleh variasi (perubahan) variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Untuk hasil uji hipotesis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 diatas dapat dibuat penjelasan sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel Stres Kerja adalah 3.683 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. t_{tabel} sebesar 1.701, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.683 > 1.701$. Maka Ho ditolak dan H1 diterima ini berarti bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan kabupaten Pesisir Selatan.
- Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah 6.843 dan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. t_{tabel} sebesar 1.701, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.843 > 1.701$. Maka Ho ditolak dan H2 diterima ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Adapun pengujian secara bersama-sama memakai uji F statistik. Hasilnya dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2708.460	2	1354.230	236.907
	Residual	154.340	27	5.716	
	Total	2862.800	29		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data primer 2025

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 236.907 dan F tabel dilihat dengan rumus ($df=n-k-1$) $df= 30 - 2 - 1 = 27$, maka nilai F tabel adalah 2.572, maka dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $236.907 > 2.572$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka Ho ditolak dan H3 diterima ini berarti variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan.

PEMBAHASAN

Indikator Manakan Yang Dominan Dari Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai

TCR atau tingkat capaian responden yaitu analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total dan tingkat capaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis statistik deskriptif bermaksud untuk menggambarkan masing-masing variabel penelitian.

Indikator dominan dari variabel Kinerja pegawai adalah Efektivitas dengan nilai TCR sebesar 86.1%, Indikator dominan dari variabel Stres Kerja adalah Kepemimpinan Organisasi dengan Nilai TCR sebesar 87%, indikator dominan dari variabel Lingkungan Kerja adalah tempat yang layak dengan Nilai TCR sebesar 85.4%.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri

Painan Kabupaten Pesisir Selatan dari hasil hipotesis 1 ditemukan Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan negeri painan kabupaten pesisir selatan. Dengan hasil tersebut berarti bahwa jika terjadi Stres Kerja maka akan berdampak kepada kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan.

Stres Kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan. semakin tinggi tingkat Stres kerja maka akan semakin tinggi pengaruh terhadap kinerja pegawai. seperti Hakim, Panitera dan sekretaris dan pegawai lainnya, bekerja dilingkungan yang penuh tekanan dan tanggung jawab. Tugas-tugas yang kompleks, beban kerja yang berat, dan tuntutan yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Dalam hal ini stres kerja yang dialami pegawai pada kantor pengadilan yaitu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu yang telah di berikan padanya. Sehingga Hakim, Panitera, sekretaris dan pegawai lainnya harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukannya. Dengan menyadari bahwa tanggungjawab dan tugas yang diberikan permasing-masing Pegawai, maka pegawai nantinya akan timbul hasrat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien sehingga mereka cenderung untuk lebih mempersiapkan kinerja otak dan memfokuskan diri dalam bekerja sehingga ini membuat orang tersebut mengalami yang namanya kondisi stres dalam bekerja. Tetapi tentu jika seseorang pegawai fokus menyelesaikan pekerjaannya pastinya kinerja pegawai tersebut akan meningkat lebih pesat, karna para pegawai yang menyadari hal ini memiliki target dan perencanaan pengembangan terhadap karir yang mereka miliki di lingkungan pengadilan negeri painan kabupaten pesisir selatan. Hal ini sesuai dengan faktor-faktor stres kerja menurut Zainal & Ashar (2023:1) adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekan fisik, mental , atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya.

Hasil Penelitian lain Merdekawati et al., (2022) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla cabang Maros. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hikmah et al., (2021) stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibalai latihan kerja (BLK) Kota Makassar. Hasil Penelitian lain Simanjuntak & Anggraeni (2023) stres kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada kantor Camar Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten kepulauan Mentawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Dari hasil pengujian hipotesis 2 ditemukan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti bahwa jika Lingkungan kerja di kantor tersebut kondusif yaitu kondisi lingkungan yang aman, nyaman dan menyenangkan hal ini dapat menunjang pegawai untuk dapat melakukan aktifitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja Oleh karena itu penentuan dan penciptaan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan faktor-faktor lingkungan kerja menurut Nitisemito (2022:44) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka yaitu penerangan, suhu udara, keamanan, kebersihan dan lain-lain.. Lingkungan kerja itu adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam meningkatkan tujuan-tujuan organisasinya.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Sundari et al., (2021:208) pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di badan pendapatan daerah (BAPENDA) kota Bogor. Hasil Penelitian lain Merdekawati et al.,(2022:180) pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Hadji Kalla cabang maros. Hasil penelitian Lestari Ningsih et al., (2023) menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di disbudparpora Kota Kediri.

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis ditemukan bahwa Stres kerja dan Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini berarti bahwa jika Stres Kerja dan Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja pegawai kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan akan mempengaruhinya.

Menurut Wirawan (2016:6), Faktor-faktor yang mepengaruhi kinerja adalah Faktor Internal pegawai dan faktor-faktor Lingkungan internal organisasi Yaitu faktor-faktor yang diperoleh, misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, stres kerja dan Lingkungan kerja. faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Sundari et al., (2021) ditemukan pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kota Bogor. Hasil Penelitian lain Farisi et al., (2020) pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan provinsi sumatra utara.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada penelitian kantor pengadilan negeri painan kabupaten pesisir selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Indikator dominan dari variabel Kinerja pegawai adalah Efektivitas sebesar 86.1%, Indikator dominan dari variabel Stres Kerja adalah Kepemimpinan Organisasi sebesar 87%, indikator dominan dari variabel Lingkungan Kerja adalah tempat yang layak sebesar 85.4%.
2. Stres Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten Pesisir Selatan sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Painan Kabupaten pesisir Selatan sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Stres Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Painan kabupaten pesisir selatan.
5. Kontribusi Stres kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai (Y) yang sebesar 94,2% sedangkan sisanya 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

REFRENSI

- Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekan Baru

- Farisi, S., & Utari, R. Ulba. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Salman Sosial Dan Manajemen*, 1 (2), 31– 42.
- Hikmah, Maulana, Rosdiana, & Stim Lasharan Jaya, Makasar, 2021, Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja (Blk) Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Neraca Ekonomi Bisnis Manajemen*, 4 (2). 54 - 56
- Khaeruman. 2021. *Meningkat Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Aa Rizky. Banten
- Lestari Ningsih, V., Septa Wihara, D., & Kurniawan, R. 2023. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Disbudparpora Kota Kediri. *Jurnal Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2 (4). 546-552
- Merdekawati, E., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifiin. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume : Journal Of Management*, 5 (3), 166– 182.
- Nurjannah, Manggulang, A., & Hadya, R. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Najla Collection Bukittinggi. *Jurnal Matua*, 4 (3), 557– 566.
- Rivai, H. A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja. Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha. Pekanbaru
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media. Yogyakarta
- Simanjuntak, Silvestar, & Anggraeni, M. D. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Sipora Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Matua* , 1 (2). 88-95
- Sundari, F. A., Rinda, R. T., Muniroh, L., & Megawati, Dewi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu manajemen*, 4 (2), 202–209.
- Zainal, Henni, & Ashar, A. Idham Danal. 2023. *Stres Kerja* (Efitra, Ed.; Cetakan Pertama). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Jambi