



Contents lists available at: [Google Scholar](#)

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

Jurnal Homepage : [Jurnal Mahasiswa Entrepreneur](#)



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SITUBONDO

Nurul Fajrin Imaningrum¹, Edy Kusnady Hamdun², Siti Soeliha³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : nurul_fajrin824@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : edyk1134@unars.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : siti_soeliha@unars.ac.id

*Corresponding Author : Nurul Fajrin Imaningrum

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : nurul_fajrin824@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :

Receive :
May 8, 2026

Accepted :
May 10, 2026

Available Online :
May 13, 2026

Keywords:

work environment, work stress, education and training, performance



Copyright © 2026 by Author.
Published by Universitas
Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This study aims (1) to determine the partial effect of work environment, work stress, education and training on the performance of state civil servants (ASN) (2) to determine the simultaneous effect of work environment, work stress, education and training on the performance of state civil servants (ASN) (3) to determine the work environment, work stress, education and training which have a dominant influence on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). The method used is multiple linear regression analysis, t test, f test, dominant test and the coefficient of determination. The result of this research is multiple linear regression equation $Y = 4.164E-17 + 0.378 X1 - 0.374 X2 + 0.348 X3 + e$. T-test for the work environment variable (X1) $t_{count} 2.803 > t_{table} 2.030$, work stress variable (X2) $t_{count} -2,973 < t_{table} -2,030$ and education and training variables (X3) $t_{count} 2,547 > t_{table} 2,030$. Then these variables have a partial influence with a positive significant level on the variable Performance of the State Civil Apparatus (ASN) (Y). Simultaneous statistical test or F test shows $F_{count} > F_{table}$, $10,842 > 2,87$ so it can be concluded that the work environment, work stress, education and training have a simultaneous effect on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Based on the dominant test, the value of the work stress variable (X2) is $-2,973$, which is greater than the work environment (X1) and education and training (X3) variables.

I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (selanjutnya SDM) salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling strategis dan penting di antara sumber daya-sumber daya lainnya. Sumber daya tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan. “MSDM ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan, 2010:10).

Nitisemito (2008:183), “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban”. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Ruang kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi

udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Kondisi dimana ketika sebuah organisasi ataupun instansi pemerintahan tidak menerapkan atau mengimplementasikan lingkungan kerja dengan baik maka akan memperburuk kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kondisi semacam itu bisa menyebabkan adanya stres kerja. Handoko (2011:200) “Stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang”. Hasilnya stres yang berlebihan akan mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan sehingga mengganggu pekerjaannya yang berarti juga mengganggu kinerjanya. Kinerja yang menurun dapat terjadi jika pegawai banyak yang mengalami stres.

Pendidikan dan pelatihan ialah usaha memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai (Ambar, 2009:219). Nitisemito (2008:86) "Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari pegawai". Pendidikan dan pelatihan ialah upaya-upaya yang dilaksanakan organisasi untuk mengembangkan keahlian pegawai baik dalam tugasnya sendiri (on the job training) maupun di luar tugasnya (off the job training).

Kinerja pegawai menurut Rivai (2011:309) "Kinerja ialah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya". Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo terletak di Jl. Sucipto No. 158 Kelurahan Dawuhan Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo, dengan jumlah ASN sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu pegawai Kepala Sub Bagian Kepegawaian (Kassubag Kepegawaian), adapun fenomena yang ada yaitu ruang kerja yang kurang nyaman karena ruangnya masih sempit dan kurang memadai untuk kenyamanan dalam bekerja serta tidak sebanding dengan banyaknya pegawai sehingga ruang terlalu padat, kurangnya sirkulasi udara, lingkungan kerja kurang bersih, serta berisik karena kantor berada di pinggir jalan raya. Selain itu, penerangan pada ruang kerja juga kurang memadai. Hal ini tentu dapat mengakibatkan keterlambatan dalam bekerja dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang terjadi di lapangan yaitu stres kerja yang sering dihadapi pegawai akibat tekanan pekerjaan, jumlah pekerjaan yang berlebihan dan ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan. Dimulai pada bulan Agustus 2020, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo mendapatkan pekerjaan tambahan dari Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, yaitu program bantuan bagi pelaku usaha mikro di Kabupaten/Kota. Program ini diharapkan menjadi bagian dari pemulihan ekonomi negara di masa pandemi Covid-19. Hal ini menjadi beban tambahan bagi seluruh ASN di dinas tersebut dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai jika tidak segera diatasi.

Beberapa pengamatan awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat penyebab menurunnya kinerja pegawai, yaitu kurangnya pendidikan dan pelatihan yang belum optimal serta belum terealisasi di seluruh jenjang jabatan. Hal ini terlihat dari fakta bahwa selama 5 tahun terakhir belum semua pegawai mendapatkan pelatihan, khususnya tenaga PPPK yang berjumlah 15 orang. Hal ini perlu menjadi perhatian agar segera dilakukan pendidikan dan

pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Rivai (2011:165) menyatakan bahwa "lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan".

Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan atau pegawai.

Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua faktor yaitu:

1) Faktor lingkungan kerja fisik

a) Pewarnaan

Adanya pengaturan mengenai pewarnaan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja yang cukup membantu dalam berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c) Udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup sehingga menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut.

d) Suara bising

Suara bising dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal.

e) Ruang gerak

Seharusnya ruang gerak untuk tempat kerja pegawai direncanakan terlebih dahulu agar pekerja tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan. Di samping itu, perusahaan harus dapat menghindari pemborosan dan pengeluaran yang berlebihan.

f) Keamanan

Suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat.

- 2) Faktor lingkungan kerja non-fisik
 - a) Struktur kerja
Sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
 - b) Tanggung jawab kerja
Sejauh mana pekerja merasakan bahwa mereka mengerti tanggung jawab serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
Sejauh mana pegawai merasakan pemimpin sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
 - d) Kerja sama antar kelompok
Sejauh mana pegawai merasakan adanya kerja sama yang baik di antara kelompok kerja yang ada.
 - e) Kelancaran komunikasi
Sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antar teman sekerja maupun dengan pemimpin.

Stres Kerja

Mangkunegara (2011:157) menyatakan bahwa “stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”. Handoko (2011:200) menyatakan bahwa “stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya”.

Gitosudarmo (2010:54) menyatakan bahwa dampak stres kerja dapat menguntungkan dan merugikan karyawan. Berikut ini berupa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- 1) Subjektif
Berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
- 2) Perilaku
Berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.
- 3) Kognitif
Berupa ketidakmampuan membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, serta hambatan mental.
- 4) Fisiologis
Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, serta rasa panas dan dingin.
- 5) Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas yang berkurang.

Pendidikan dan Pelatihan

Notoadmojo (2009:16) menyatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”. Ambar (2009:219) menyatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha memelihara dan meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai”. Atmodiwiryo (2009:25) menyatakan bahwa “pendidikan dan pelatihan ialah kegiatan pendidikan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien guna memenuhi persyaratan-persyaratan jabatan fungsional tertentu”.

Sastrohadiwiryono (2010:200-201) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

- 1) Pendidikan umum
Pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan di luar sekolah oleh pemerintah maupun swasta untuk mempersiapkan dan mengusahakan peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.
- 2) Pendidikan kejuruan
Pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan peserta pendidikan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang kejuruan.
- 3) Pelatihan keahlian
Pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pelatihan ketatalaksanaan.
- 4) Pelatihan kejuruan
Pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.ditiru.

Kinerja Pegawai

Nitisemito (2008:160) menyatakan bahwa “kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”. Hasibuan (2014:201) berpendapat bahwa “kinerja pegawai ialah pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok”. Mangkunegara (2011:21) menyatakan bahwa “kinerja pegawai ialah penyelesaian pekerjaan berdasarkan

keahlian, kemampuan, kreativitas, dan inisiatif sesuai target yang telah ditetapkan”.

Mangkunegara (2015:74) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

- 1) Faktor individu, Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis, Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dari variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja (X_1), Stres kerja (X_2), serta Pendidikan dan pelatihan (X_3), sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja ASN (Y). Variabel-variabel tersebut dianalisis dalam suatu penelitian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap Kinerja ASN.

Hipotesis

Arikunto (2013:110) menyatakan bahwa hipotesis merupakan “jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_1 : Diduga bahwa variabel Lingkungan kerja, Stres kerja, serta Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo.
- H_2 : Diduga variabel Lingkungan kerja, Stres kerja, serta Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo.
- H_3 : Diduga variabel Stres kerja yang dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo.

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan Mei 2021. Lokasi penelitian ini merupakan tempat di mana peneliti melakukan kegiatan untuk memperoleh data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo, Jl. Statistika Deskriptif

Sucipto No. 158, Kelurahan Dawuhan, Kecamatan Situbondo.

Populasi

Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa “populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai ASN di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo yang berjumlah 39 orang (selain pimpinan). ASN (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro terdiri dari 24 orang PNS dan 15 orang adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Sampel

Arikunto (2013:131) menyatakan bahwa “apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 orang maka sampel tersebut lebih baik diambil semua”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “teknik *non probability* sampling dengan cara total sampling atau sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 39 karyawan (selain pimpinan).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Study Pustaka
4. Koesioner
5. Dokumentasi

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,775	0,316	VALID
2	X1.2	0,645	0,316	VALID
3	X1.3	0,806	0,316	VALID
4	X1.4	0,776	0,316	VALID
5	X1.5	0,722	0,316	VALID
6	X2.1	0,720	0,316	VALID
7	X2.2	0,764	0,316	VALID
8	X2.3	0,690	0,316	VALID
9	X2.4	0,508	0,316	VALID
10	X3.1	0,829	0,316	VALID
11	X3.2	0,887	0,316	VALID
12	X3.3	0,619	0,316	VALID
13	X3.4	0,698	0,316	VALID
14	X3.5	0,863	0,316	VALID
15	Y1.2	0,813	0,316	VALID
16	Y1.3	0,539	0,316	VALID
17	Y1.4	0,840	0,316	VALID

Sumber Data: Lampiran 5 dan Lampiran 8 (2021)

Berdasarkan tabel 2, masing-masing indikator yang digunakan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,316. Hal ini berarti indikator-

indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cut-off	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,882	0,60	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,790	0,60	Reliabel
Pendidikan dan pelatihan (X3)	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,831	0,60	Reliabel

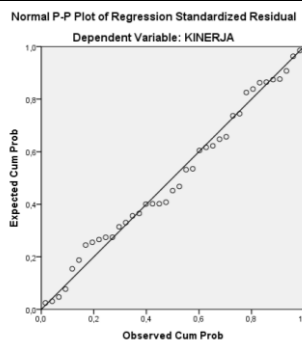
Sumber Data : Lampiran 6 (2021)

Nilai reliabilitas variabel pada tabel 3 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat/tinggi dan dapat diterima. Karena setiap nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai cut-off yaitu 0,60, maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik normal p-p plot berikut ini:

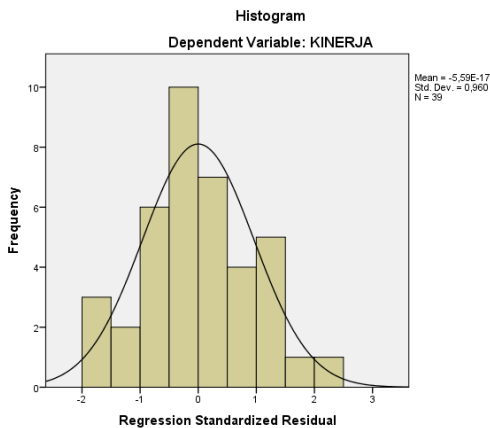


Sumber : Lampiran 8 (2021)

Gambar 1. Uji Normalitas Data Secara Grafik

Grafik normal p-p plot pada gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas (Ghozali, 2018:163).

Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari histogram yang ditunjukkan pada gambar histogram *dependent variable* berikut:



Sumber: Data Lampiran 8 (2021)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Secara Grafik Histogram

Grafik uji normalitas secara histogram pada gambar 2 terlihat lengkungan garis pada curve menunjukkan adanya keseimbangan antar garis curve, tidak melenceng ke samping kanan atau kiri dengan demikian data penelitian ini secara histogram terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,164E-17	,120		,000	1,000		
LINGKUNGAN KERJA	,378	,135	,378	2,803	,008	,817	1,224
STRES KERJA	-,374	,126	-,374	-2,973	,005	,935	1,070
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	,348	,137	,348	2,547	,015	,793	1,262

a. Dependent Variable: KINERJA

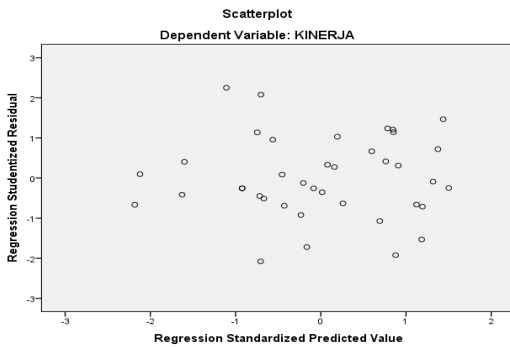
Sumber : Lampiran 7 (2021)

Tabel 3 menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antar masing-masing variabel independen, yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan nilai VIF. Syarat tidak terjadinya multikolinieritas adalah apabila nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 . Nilai *Tolerance* pada variabel Lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,817 > 0,10$, Stres kerja (X_2) sebesar $0,935 > 0,10$, dan Pendidikan dan pelatihan (X_3) sebesar $0,793 > 0,10$. Selanjutnya, nilai VIF dari Lingkungan kerja (X_1) sebesar $1,224 < 10$, Stres kerja (X_2) sebesar $1,070 < 10$, dan Pendidikan dan pelatihan (X_3) sebesar $1,262 < 10$. Keadaan tersebut membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Sumber : Lampiran 8 (2021)

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



Grafik *scatterplot* yang ada l pada gambar 3 titik- titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan ata penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X₁,X₂,X₃), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4,164E-17		,120		,000	1,000		
Lingkungan Kerja		,378	,135	,378	2,803	,008	,817	1,224
Stres Kerja		-,374	,126	-,374	-2,973	,005	,935	1,070
Pendidikan Dan Pelatihan		,348	,137	,348	2,547	,015	,793	1,262

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Lampiran 7 (2021)

Berdasarkan Tabel 6 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,164E-17 + 0,378X_1 - 0,374X_2 + 0,348X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja AN
- A : Konstanta
- b₁ : Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X₁)
- b₂ : Koefisien regresi variabel Stres kerja (X₂)
- b₃ : Koefisien regresi variabel Pendidikan dan pelatihan (X₃)
- X₁ : Variabel Lingkungan kerja
- X₂ : Variabel Stres kerja
- X₃ : Variabel Pendidikan dan pelatihan
- e : Standard error

Uji Statistik Parsial (t-test)

- 1) Lingkungan kerja (X₁)

- Berdasarkan Tabel 7 membandingkan *t*_{hitung} dan *t*_{tabel} dimana nilai dari *t*_{hitung} 0,323 < *t*_{tabel} 2,036, dan nilai signifikansi sebesar 0,749 > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya variabel pertumbuhan penjualan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel struktur modal.
- 2) Stres kerja (X₂)
Nilai *t*_{hitung} untuk variabel Stres kerja sebesar -2,973. Sementara itu, nilai pada t tabel dengan taraf signifikansi 5% sebesar -2,030, sehingga *t*_{hitung} -2,973 < *t*_{tabel} -2,030. Hal ini berarti H₀ ditolak atau H_a diterima. Temuan ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,005 < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo. Dengan demikian, hipotesis (H₁) dinyatakan diterima.
- 3) Pendidikan dan pelatihan (X₃)
Nilai *t*_{hitung} untuk variabel Pendidikan dan pelatihan sebesar 2,547. Sementara itu, nilai pada *t*_{tabel}

dengan taraf signifikansi 5% sebesar 2,030, sehingga $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,030$. Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Temuan ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo. Dengan demikian, hipotesis (H_1) dinyatakan diterima.

Uji Statistik Simultan (F test)

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H_2) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja, Stres kerja, serta Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Uji Dominan

Kesimpulan yang dapat diambil menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai pengaruh masing-masing variabel adalah Lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,803, Stres kerja (X_2) sebesar -2,973, dan Pendidikan dan pelatihan (X_3) sebesar 2,547. Dengan demikian, variabel Stres kerja memiliki nilai pengaruh paling dominan dibandingkan kedua variabel bebas lainnya, yaitu sebesar -2,973. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis pengaruh Lingkungan kerja (X_1), Stres kerja (X_2), serta Pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap Kinerja ASN (Y) sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 22 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,482. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas (Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Pendidikan dan pelatihan) memiliki kontribusi sebesar 48,2% terhadap variabel terikat (Kinerja ASN) dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo dinyatakan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila Lingkungan kerja meningkat, maka kinerja ASN juga akan meningkat.

Sebaliknya, jika Lingkungan kerja buruk atau kurang kondusif, maka kinerja ASN akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden, yaitu ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo, telah merasakan adanya Lingkungan kerja yang terbentuk dari aspek penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, dan keamanan. ASN pada instansi tersebut juga memiliki keinginan untuk bekerja secara disiplin dan memberikan kinerja yang optimal.

Secara logis, diterimanya hipotesis pertama ini berkaitan dengan pentingnya Lingkungan kerja yang diberikan kepada ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017:26) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga hasil kerja yang dicapai selaras dengan tujuan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mita Mesaroh (2017) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Situbondo, Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara Stres kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo dinyatakan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila Stres kerja meningkat, maka kinerja ASN akan menurun. Sebaliknya, jika Stres kerja menurun, maka kinerja ASN akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden, yaitu ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo, telah merasakan adanya Stres kerja yang terbentuk dari konflik rumah-pekerjaan, faktor interpersonal, kondisi dan situasi pekerjaan, serta jenis pekerjaan. Responden juga memiliki persepsi bahwa penurunan tingkat Stres kerja akan meningkatkan kinerja ASN, sehingga mendorong keinginan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Secara logis, diterimanya hipotesis ini berkaitan dengan kondisi tingkat Stres kerja yang dialami ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Handoko (2011:200) yang menyatakan bahwa Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan dapat mengganggu

kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan kerja dan pada akhirnya akan menghambat pelaksanaan tugas-tugasnya.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Oemar (2017) yang menyatakan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah Sumatera Selatan.

Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis (H1) yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial antara Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo dinyatakan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan pada setiap jenjang ASN, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika Pendidikan dan pelatihan tidak dilaksanakan secara merata, maka kinerja ASN akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden, yaitu ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo, telah merasakan adanya Pendidikan dan pelatihan yang mencakup isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lamanya waktu pelatihan, serta fasilitas pelatihan. Responden juga memiliki persepsi bahwa pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja ASN, sehingga mendorong keinginan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Secara logis, diterimanya hipotesis ini berkaitan dengan pentingnya Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada ASN. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Ambar (2009:219) yang menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk memelihara serta meningkatkan kemampuan, kapasitas, dan profesionalisme pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Muhammad Deni (2014) yang menyatakan bahwa variabel Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang, Poltek Darussalam Prasetya Mandiri Palembang.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1) Uji t

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji t (secara parsial), diketahui

bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 2,803. Sementara itu, nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,030, sehingga $t_{hitung} 2,803 > t_{tabel} 2,030$ yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, sehingga variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo. Untuk variabel Stres kerja (X2), nilai t_{hitung} sebesar -2,973. Sementara nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar -2,030, sehingga $t_{hitung} -2,973 < t_{tabel} -2,030$ yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga variabel Stres kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo. Selanjutnya, untuk variabel Pendidikan dan pelatihan (X3), nilai t_{hitung} sebesar 2,547. Sementara nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,030, sehingga $t_{hitung} 2,547 > t_{tabel} 2,030$ yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, sehingga variabel Pendidikan dan pelatihan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo.

2) Uji F

Berdasarkan uji F (secara simultan) dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja (X1), Stres kerja (X2), dan Pendidikan dan pelatihan (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ASN (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $10,842 > 2,87$ dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H2) yang menyebutkan bahwa Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo dapat diterima.

3) Uji Dominan

Uji dominan nilai variabel Lingkungan kerja (X1) sebesar 2,803, Stres kerja (X2) sebesar -2,973, dan Pendidikan dan pelatihan (X3) sebesar 2,547, maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Stres kerja tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar -2,973. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H3) yang menyatakan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja ASN pada Dinas

Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat sejumlah saran yang dapat dijadikan sebagai referensi atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut disampaikan sebagai berikut:

Bagi Universitas

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan kajian dan referensi mengenai Lingkungan kerja, Stres kerja, dan Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja ASN.

Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, serta menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan melatih peneliti dalam menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo

- 1) Penting untuk meningkatkan suasana Lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja ASN, terutama dalam ketersediaan fasilitas kerja serta menciptakan rasa aman dan nyaman agar produktivitas tetap terjaga. Selain itu, perlu adanya keterbukaan antara ASN dan pimpinan serta membangun hubungan yang harmonis antar ASN. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas Lingkungan kerja agar ASN dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- 2) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo. Oleh karena itu, disarankan agar instansi dapat mengurangi beban kerja ASN sehingga tingkat stres tidak meningkat. Instansi juga diharapkan dapat menetapkan kebijakan terkait pembagian kerja dan jam kerja yang seimbang serta proporsional, sehingga kinerja ASN dapat lebih optimal.
- 3) Pendidikan dan pelatihan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Situbondo perlu lebih diperhatikan. Pimpinan instansi diharapkan lebih tegas dalam mengusulkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi ASN yang belum mendapatkannya kepada BKPSDM Kabupaten Situbondo. Hal ini bertujuan agar ASN dapat mengoptimalkan kompetensinya, sehingga kinerja dapat meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmodiwirio. 2009. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta. Indonesia Cientific Knowledge Center.
- Baskoro. (2019). "pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo". Tidak diterbitkan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Deni, M (2014). "pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang". Tidak diterbitkan. Skripsi. Poltek Darussalam Prasetya Mandiri Palembang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo. 2010. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Handoko, T.H. 2011. *Metode Kasus Manajemen Perusahaan Indonesia*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Hardiyana, Aan (2020). "pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kekaryawanan Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung". Tidak diterbitkan. Skripsi. Universitas Islam Bandung.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Sumber Daya Manusia cetakan keempat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman. 2013. *Teknik Penilaian Kinerja*. Jakarta: PT. Kanisius
- Mangkunegara, A.A.P. 2011. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mesaroh, M (2017). "pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Situbondo". Tidak diterbitkan. Skripsi. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Nitisemito, A.S. 2008. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoadmojo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Memasuki Revolusi 4.0*. Yogyakarta: Andi.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainul Syam.
- Oemar (2017). "pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan

- Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”. Todak diteritkan. Skripsi. STIE Rahmadiyah.
- Pujiastuti. 2010. Concept & Indicator Human Resources Management. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Riduwan dan Kuncoro, E. 2017. Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysys (Analisis Jalur). Bandung. Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Robbins. 2013. Organizational Behavior. Jakarta: Pearson.
- Sanusi, A. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwirio. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima).Bandung: PT. Refika Aditama.
- Subekthi. 2012. Pelayanan Publik. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung. Alfabeta
- Suharyadi. 2011.Statistik Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern. Jakarta. Salemba empat
- Widarjono, A. 2013. Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya. Yogyakarta. Ekonisia.