

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UMKM
KABUPATEN KEBUMEN**

Abi Riwanto

Manajemen S1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

Email: abi.riwanto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen sejumlah 64 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik sampling jenuh. Uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid. Data diolah menggunakan program SPSS 21 *for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: *stres kerja, motivasi, iklim organisasi, dan kinerja.*

PENDAHULUAN

Organisasi diartikan sebagai proses kerjasama sekelompok orang kearah pencapaian tujuan tertentu. Di dalam proses kerjasama tersebut para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Semua tindakan diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan suatu organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya pegawai harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang tenaga kerja, bidang koperasi, bidang usaha kecil dan menengah dan bidang transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah. Kondisi yang ada saat ini pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen adalah menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor sehingga belum dapat mencapai tujuan organisasi. Adapun pegawai kerja yang penulis amati adalah adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai dampak menurunnya kinerja pegawai adalah menurunnya kinerja organisasi yang berakibat pada beberapa sasaran kerja yang tidak sesuai target. Berikut ini adalah gambaran target dan realisasi pelaksanaan beberapa sasaran kerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen:

Sasaran Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM

No	Sasaran Kerja	2015		2016		2017				
		Target/Realisasi (bulan)	%	Target/Realisasi (bulan)	%	Target/Realisasi (bulan)	%			
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1	1	100	1	1	100	1	1	100
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	12	12	100	12	2	100	12	12	100
3	Program Pengembangan Data/Informasi	10	12	83	10	12	83	12	12	100
4	Program Pengembangan Data/Informasi Statistik Daerah	10	12	83	10	12	83	12	12	100
5	Program Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah Yang Kondusif	10	12	83	10	12	83	12	12	100
6	Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil Menengah	10	11	91	12	12	100	10	12	83
7	Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah	12	12	100	10	12	83	12	12	100
8	Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi	10	12	83	12	12	100	12	12	100
9	Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja	12	12	100	12	12	100	12	12	100
10	Program Peningkatan Kesempatan Kerja	10	12	83	12	12	100	12	12	100
11	Program Pembinaan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan	12	12	100	10	12	83	10	11	91
12	Program Pengembangan Wilayah Transmigrasi	10	12	83	10	11	91	10	12	83

Dari tabel diatas terlihat beberapa program atau sasaran kerja pada tahun 2015 yang ditargetkan penyelesaian 10 bulan, namun realisasi terselesaikannya sasaran kerja memakan waktu 12 bulan. Pada periode tahun 2016 sasaran kerja yang memenuhi target adalah sasaran kerja pertama yaitu Program Pelayanan Administrasi Perkantoran Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen dengan waktu penyelesaian 1 bulan. Sasaran kerja pada tahun 2016 terdapat enam sasaran kerja yang ditargetkan waktu penyelesaiannya dalam 10 bulan. Namun realisasi terselesaikannya sasaran kerja memakan waktu 12 bulan.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Menurut Robbins (2008:368), stres merupakan kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Berdasarkan hal tersebut maka stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban kerja yang di rasakan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggu kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan, karena karyawan ingin keluar dari perusahaan.

Stres kerja di timbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Menurut Triana (2015), faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan dan faktor dari pribadi seseorang. Hal tersebut tentunya perlu diperhatikan dan stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman.

Kondisi pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM sering mengalami stres kerja karena tuntutan tugasnya. Tuntutan tugas yang tidak jelas mengakibatkan pegawai merasa bosan dan jenuh di kantor, sebagai contohnya Kepala Bagian pada Dinas Tenaga Kerja,

Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen yang menangani pekerjaan kantor bagian umum hanya dikerjakan sendiri tanpa melibatkan pegawai/bawahan yang lainnya. Ada beberapa pegawai yang mulai bosan di kantor, pada jam kerja ijin tanpa alasan.

Faktor berikutnya yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen adalah motivasi. Menurut Winardi (2006:312), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen bahwa masih kurangnya termotivasi karena tidak adanya uang kehadiran atau komisi pada acara rakor POP anggaran keuangan. Sehingga pegawai kurang berkontribusi setiap ada rapat tersebut.

Faktor selanjutnya yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi. Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007:38), merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan

dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Suasana yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM kurangnya harmonis dan kurang kerjasama antar rekan kerja sehingga tidak sesuai dengan standar kerja yang berlaku di organisasi. Sebagai contohnya yang pertama dalam acara HUT RI, semua OPD Dinas diminta untuk mewakili dalam suatu acara akan tetapi kurangnya kerjasama antar rekan kerja sehingga tidak ada yang berkontribusi untuk mewakili. Yang kedua, adanya tugas tentang SPJ pertanggungjawaban Dinas yang seharusnya dikumpulkan pada awal bulan akan tetapi menjadi terlambat pada akhir bulan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yakni stres kerja, motivasi serta iklim organisasi. Berdasarkan hal ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen”**.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas

Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen?

3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen?

Agar permasalahan dalam penelitian lebih terarah, maka perlu adanya batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.
2. Permasalahan yang diteliti hanya pada variabel kinerja pegawai, stres kerja, motivasi dan iklim organisasi.
3. Kinerja adalah sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Siagian, 2007:227). Batasan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2009) adalah:
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas

- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

4. Stres kerja adalah kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2008:368). Batasan stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins (2006) dalam Iswatini (2017) adalah:
 - a. Tuntutan tugas
 - b. Tuntutan peran
 - c. Tuntutan antar pribadi
 - d. Struktur organisasi
 - e. Kepemimpinan organisasi
5. Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan (K. Suhendra, 2008:53). Batasan motivasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Syahyuti (2010) adalah:
 - a. Dorongan mencapai tujuan
 - b. Semangat kerja
 - c. Inisiatif dan kreatifitas
 - d. Rasa tanggung jawab
6. Iklim organisasi menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007:37) merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Batasan iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut West (dalam Wirawan, 2007:121) adalah:

- a. Peraturan organisasi
- b. Tingkat efisiensi organisasi
- c. Hubungan antar pegawai
- d. Tingkat partisipasi pimpinan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, motivasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.

Secara Teoritis

Penulis sangat berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh stres kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Secara Praktis

Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2006:22). Indikator Batasan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2009) adalah:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- d. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dalam kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins (2006) dalam Iswatini (2017)). Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Robbins (2006) dalam Iswatini (2017) adalah:

- a. Tuntutan tugas
Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran
Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi
Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai yang lain.
- d. Struktur organisasi
Struktur organisasi gambaran instansi yang diwarnai

dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

- e. Kepemimpinan organisasi
Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3. Motivasi

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2006:52). Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Syahyuti (2010) adalah:

- a. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- b. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong

seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- c. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan pekerjaan yang penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
- d. Rasa tanggung jawab
Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

4. Iklim organisasi

Iklim organisasi menurut Davis dan Newstorm (2006:115) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Indikator iklim organisasi yang digunakan dalam

penelitian ini menurut West (dalam Wirawan, 2007:121) adalah:

- a. Peraturan organisasi
Peraturan organisasi merupakan sesuatu yang disepakati dan mengikat sekelompok orang/organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.
- b. Tingkat efisiensi organisasi
Tingkat efisiensi organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki.
- c. Hubungan antar pegawai
Hubungan antar pegawai merupakan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam mengembangkan, memelihara dan meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan dengan efektif dan secara proaktif berkomunikasi dengan karyawan, penyelesaian keluhan/sengketa.
- d. Tingkat partisipasi pimpinan
Tingkat partisipasi pimpinan merupakan dimana pimpinan melibatkan anggota. Dengan demikian pimpinan dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen dengan jumlah 64 orang.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Selanjutnya, setelah data dari penyebaran terkumpul, kemudian dilakukan proses scoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dan dianalisis dengan bantuan program SPSS 21.00 *for windows*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen sebanyak 64 pegawai.

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji analisis regresi linier berganda. Dan uji hiopotesis yang digunakan adalah uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel IV-1
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir	Validitas Variabel Stres Kerja r _{hitung} / r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,599 / 0,207	Valid
X1.2	0,570 / 0,207	Valid
X1.3	0,735 / 0,207	Valid
X1.4	0,331 / 0,207	Valid
X1.5	0,464 / 0,207	Valid
X1.6	0,575 / 0,207	Valid
X1.7	0,568 / 0,207	Valid

Berdasarkan Tabel IV-1 di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua butir pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel stres kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel IV-2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	Validitas Variabel Motivasi r _{hitung} / r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,584 / 0,207	Valid
X2.2	0,810 / 0,207	Valid
X2.3	0,723 / 0,207	Valid
X2.4	0,580 / 0,207	Valid

Berdasarkan Tabel IV-2 di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua butir pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel motivasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel IV-3
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Butir	Validitas Variabel Iklim Orgz r _{hitung} / r _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,794 / 0,207	Valid
X3.2	0,737 / 0,207	Valid
X3.3	0,726 / 0,207	Valid
X3.4	0,708 / 0,207	Valid

Berdasarkan Tabel IV-3 di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua butir pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel iklim organisasi (X3) dinyatakan valid.

Tabel IV-4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	Validitas Variabel	Variabel Kinerja	Keterangan
Y.1	0,443	0,207	Valid
Y.2	0,544	0,207	Valid
Y.3	0,637	0,207	Valid
Y.4	0,563	0,207	Valid
Y.5	0,642	0,207	Valid
Y.6	0,528	0,207	Valid
Y.7	0,502	0,207	Valid

Berdasarkan Tabel IV-4 di atas, diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka semua butir pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel kinerja(Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV-5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R	Syarat Reliabel	Keterangan
	Alpha		
Stres Kerja (X1)	0,628	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Motivasi (X2)	0,606	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Iklim Organisasi (X3)	0,727	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Kinerja(Y)	0,621	$\alpha > 0,60$	Reliabel

Berdasarkan Tabel IV-5 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel IV-6

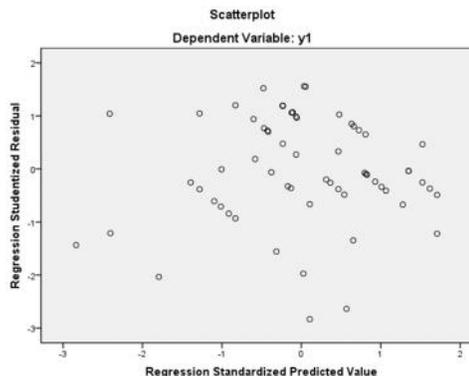
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
1	(Constant)	Tolerance	VIF
	Stres Kerja	,995	1,005
	Motivasi	,770	1,299
	Iklim Organisasi	,770	1,298

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas, dapat diketahui bahwa pada kolom *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

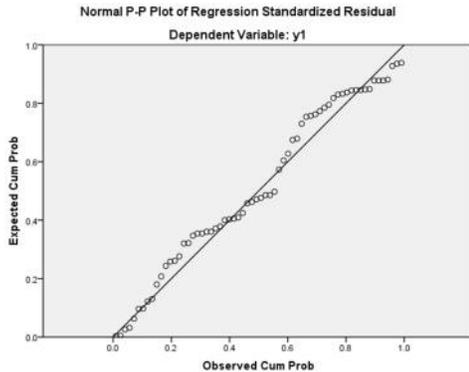


Berdasarkan Gambar IV-1 yaitu grafik dari hasil uji

heteroskedastisitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV-2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel -7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.603	2.436		4.352	.000
Stres_Kerja	-.158	.076	-.170	-2.086	.041
Motivasi	.459	.139	.307	3.303	.002
Iklm_Organisasi	.741	.123	.561	6.047	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel IV-12 di atas, maka dapat di buat persamaan regresi liniernya sebagai berikut :

$$Y = 4,352 - 0,158 X_1 + 0,459X_2 + 0,741X_3 + e$$

- a :Konstanta sebesar 4,352 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel stres kerja, motivasi dan iklim organisasi maka variabel kinerja mempunyai nilai 4,653.
- b₁ :Nilai -0,158 artinya jika variabel stres kerja (X1) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,158 bila variabel lain dianggap tetap.
- b₂:Nilai 0,459 artinya jika variabel motivasi (X2) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,459 bila variabel lain dianggap tetap.
- b₃:Nilai 0,741 artinya jika variabel iklim organisasi (X3) bertambah satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,741 bila variabel lain dianggap tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	α	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Stres Kerja	0,041	0,05	-2,086	1,670	Signifikan
Motivasi	0,002	0,05	3,303	1,670	Signifikan
Iklim Organisasi	0,000	0,05	6,047	1,670	Signifikan

a. Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas di ketahui bahwa variabel stres kerja (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $-2,068 > t_{tabel}$ 1,670 dengan tingkat signifikan $0,041 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.

b. Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil analisis di atas di ketahui bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,303 > t_{tabel}$ 1,670 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.

c. Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil analisis di atas di ketahui bahwa variabel iklim organisasi (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $6,047 > t_{tabel}$ 1,670 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.

b. Uji F

Tabel 9
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,570	3	61,857	30,195	,000 ^b
	Residual	122,915	60	2,049		
Total		308,484	63			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi, Stres_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh F_{hitung} sebesar $30,195 > F_{tabel}$ 2,76 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel stres kerja, motivasi, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,582	1,43129

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi, Stres_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel IV-15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,582 artinya 58,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, motivasi dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 41,8% dijelaskan oleh variabel lain

misalnya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai stres kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,352 yaitu menunjukkan nilai tetap kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel stres kerja, motivasi dan iklim organisasi. Nilai konstanta yang positif berarti kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen dalam kriteria cukup baik.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen. jadi , Apabila stres kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen dapat di manage sedemikian rupa hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, target kerja yang tepat sasaran, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen akan semakin baik.
3. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen. Artinya apabila motivasi kerja yang tinggi dengan cara memberikan motivasi dan member kesempatan pegawai untuk berkembang dan berkarir maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM akan semakin baik.
4. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen. Artinya jika iklim organisasi tercipta dengan baik dengan cara memberikan peran dan tanggung jawab yang jelas, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, dukungan dari pimpinan & rekan kerja dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, maka akan menghasilkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen yang lebih baik.
5. Secara simultan diperoleh hasil yang signifikan yang menunjukkan apabila perbaikan stres kerja, motivasi dan iklim organisasi dilakukan secara bersama-sama, maka kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen menjadi

lebih baik dan tujuan akhir organisasi akan menjadi lebih mudah tercapai.

Nilai koefisien determinasi (R^2) penelitian ini diperoleh 0,587 artinya 58,7% kinerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja, motivasi dan iklim organisasi. Sebaliknya 41,3% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini antara lain kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki tuntutan tugas dengan jelas sehingga pegawai tidak merasa bosan dan jenuh, memberi kejelasan mengenai tanggung jawab pekerjaan dengan baik sesuai dengan sasaran kerja yang berlaku pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen.
2. Membangun motivasi kerja pegawai yang baik dengan meningkatkan penghargaan terhadap prestasi pegawai, memberikan pengakuan atas hasil kerja pegawai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih berkembang, melakukan promosi pegawai yang karirnya meningkat.
3. Menciptakan iklim organisasi yang baik, dengan cara menjalin komunikasi dengan para pegawainya sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan

dan bawahannya, serta membangun komitmen pegawai yang baik terhadap organisasi.

4. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 58,7% kinerja dipengaruhi oleh variabel stress kerja, motivasi dan iklim organisasi. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti 41,3% variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM Kabupaten Kebumen untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih bermutu, variabel tersebut antara lain kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2006. *Human Resources Management*. [terjemahan]. Jakarta: Erlangga.
- Efendi. Hariandja Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit University Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit

- University Diponegoro,
Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi offset
- Kreitner dan Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi, Terjemahan* : Erly Suandy. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kustrianingsih, Maria R. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.
- Litwin dan R.A. Stringer. 2006. *Efektivitas Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta:Erlangga.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior*. Edisi terjemahan Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Khotimah dan Jayusman. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan ke-5. Jakarta: Ghalia Indonesia..
- Nurhadi, Achmad. 2017. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pda Bagian Umum Kantor Setda Kabupaten Kebumen.
- Oemar, Usailan. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

- Robbins. 2006. *Manajemen*. Jakarta : Indeks.
- _____. 2008. *Manajemen*. Jakarta : Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-11. Bandung Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wijayanti Wiji. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pegawai UPTD Unit Puskesmas Sadang Kabupaten Kebumen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
- Wirawan. 2007. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Humanika : Jakarta