

# **PENGARUH KONFLIK KELUARGA PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN KEBUMEN**

**Ratna Wijayanti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, sedangkan responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan skala likert, kuisisioner, daftar pertanyaan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel konflik keluarga-pekerjaan, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dengan program SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel konflik keluarga pekerjaan, motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara konflik keluarga pekerjaan, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Secara bersama-sama variabel konflik keluarga pekerjaan, motivasi kerja dan stres kerja sebesar 30,10 % terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut menunjukkan apabila secara bersama-sama konflik keluarga pekerjaan, motivasi kerja dan stres kerja dikelola secara baik maka akan semakin kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Kata kunci : *konflik keluarga pekerjaan, motivasi kerja, stres kerja*

## PENDAHULUAN

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen merupakan salah satu unit organisasi setingkat eselon II pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Bupati Kebumen Nomor Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Dalam upaya pencapaian tugas dan tujuan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, diperlukan unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Tujuan dan sasaran organisasi dibagi habis menjadi tugas dan fungsi di masing-masing unit dan sub unit kerja sampai pada tingkatan

individu dalam satu unit kerja, sehingga setiap individu memiliki sasaran dan uraian tugas tertentu (Simanjuntak, 2011). Dengan demikian, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, karena kinerja organisasi merupakan keseluruhan dari kinerja semua unit-unit yang ada dalam organisasi beserta semua individu/pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Capaian kinerja secara akuntabilitas keuangan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa capaian kinerja keuangan pada tahun 2017 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan capaian kinerja keuangan pada tahun 2016. Perbandingan capaian kinerja keuangan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen tahun 2017 dan tahun 2016 dapat dijabarkan dalam tabel 1:

**Tabel 1. Perbandingan capaian kinerja akuntabilitas keuangan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen**

No	Uraian	Capaian Tahun 2016	Capaian Tahun 2017	Selisih
1.	Capaian Kinerja Keuangan	95,41 %	93,80 %	1,61 %
2.	Rincian Belanja langsung	95,62 %	92,54 %	3,08 %
3.	Rincian belanja tidak langsung	95,33 %	93,44 %	1,89 %

Sumber: Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen (2018)

Pencapaian kinerja organisasi tersebut dipengaruhi oleh kinerja kelompok dan kinerja individu. Dengan demikian, kinerja yang dicapai organisasi tidak terlepas dari perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Soedjono (2005), kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Keberhasilan capaian target kinerja Dinas Pertanian dan pangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Permasalahan mengenai kinerja akan selalu dihadapi oleh suatu organisasi, maka dari itu perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah konflik keluarga-pekerjaan, motivasi kerja dan stres kerja.

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Adanya benturan kepentingan terhadap peran seorang pegawai sebagai anggota keluarga akan mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini sangat dimungkinkan terjadi pada pegawai wanita karena wanita lebih memiliki kecenderungan untuk mengurus kebutuhan rumah tangga dan anak-anaknya dibandingkan laki-laki. Tuntutan tugas dan tanggungjawab wanita dalam

perannya di dalam keluarga seringkali menimbulkan pertentangan dengan pekerjaannya.

Konflik peran timbul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. Pegawai wanita di satu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain sebagai seorang pegawai yang baik mereka juga dituntut untuk bekerja sesuai standar organisasi dengan performa kerja yang baik. Terkadang konsentrasi wanita terhadap pekerjaannya terganggu dengan tuntutan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Dalam menjalankan peran ganda sebagai pegawai dan ibu rumah tangga ini, wanita seringkali mengalami konflik peran yang berakibat mengganggu pekerjaan maupun keluarganya. Konflik peran yang dirasakan dipengaruhi oleh faktor dalam diri dan luar diri wanita. Di luar diri wanita terdapat tempat wanita bekerja dan pemerintah yang memiliki kebijakan dan undang-undang yang berperan penting dalam memperingan maupun memperberat kadar konflik peran yang dirasakan.

Penyebab terjadinya konflik keluarga-pekerjaan antara lain:

- a) Tekanan sebagai orang tua  
Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan keperluan mengurus anak.
- b) Tekanan Perkawinan  
Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai istri di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena suami tidak dapat atau tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan suami dan sikap suami yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.
- c) Kurangnya keterlibatan sebagai istri;  
Kurangnya keterlibatan sebagai istri mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan (istri). Keterlibatan sebagai istri bisa berupa kesediaan sebagai istri untuk menemani suami dan sewaktu dibutuhkan suami
- d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua;  
Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak

perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak

- e) Campur tangan pekerjaan.  
Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas dan pengaruh pimpinan. Stres merupakan hal yang wajar karena terbentuk dari dalam diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari.

Dampak dari stres kerja tidak hanya berpengaruh pada diri individu, namun juga kepada organisasi/instansi tempat bekerja. Langkah awal untuk dapat meminimalkan stres kerja adalah dengan mengetahui faktor-faktor penyebab timbulnya stres kerja dan kemudian melakukan tindakan penanganan pada faktor-faktor penyebab tersebut sehingga stres

kerja diharapkan dapat diminimalkan.

ditujukan kepada stresor, baik respon fisiologis atau psikologis, disebut dengan stres.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:97) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### **Motivasi Kerja**

Gitosudarmo dan Sudita dalam Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS.(2006 : 5) mengatakan, motivasi adalah faktor –faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Jadi motivasi adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mencurahkan segala upayanya dalam mencapai tujuan.

### **Stres Kerja**

Davis dan Newstrom (1996) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Luthans (2006), stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang

### **Penelitian Terdahulu**

Muhammad Iqbal (2016) dengan judul Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala. Hasil validitas variabel stres kerja, konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga), dan kinerja pegawai penelitian ini memperlihatkan bahwa tiga puluh tujuh pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai  $r$  hitung dari masing-masing pertanyaan tersebut lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan  $r$  tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah teruji validitasnya. Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, uji reliabilitasnya menggunakan metode *internal consistency* dengan teknik *alpha* atau sering disebut *Cronbach á*. Besarnya koefisien reliabilitas untuk variabel konflik peran ganda sebesar 0,828, stres kerja sebesar 0,766, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,8,43. Karena nilainya lebih besar dari 0,6, maka daftar pertanyaan yang disusun cukup reliabel (Setiaji, 2006: 99).

Nurhalimah, (2011) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Ma'arif 1 Kebumen. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner/angket/daftar

pertanyaan yang diberikan kepada seluruh responden terpilih. Masing-masing responden kemudian mengisi kuesioner tersebut berdasarkan kondisi mereka saat ini. Selanjutnya seluruh jawaban responden diberi skor/nilai untuk kemudian diolah guna pembuktian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

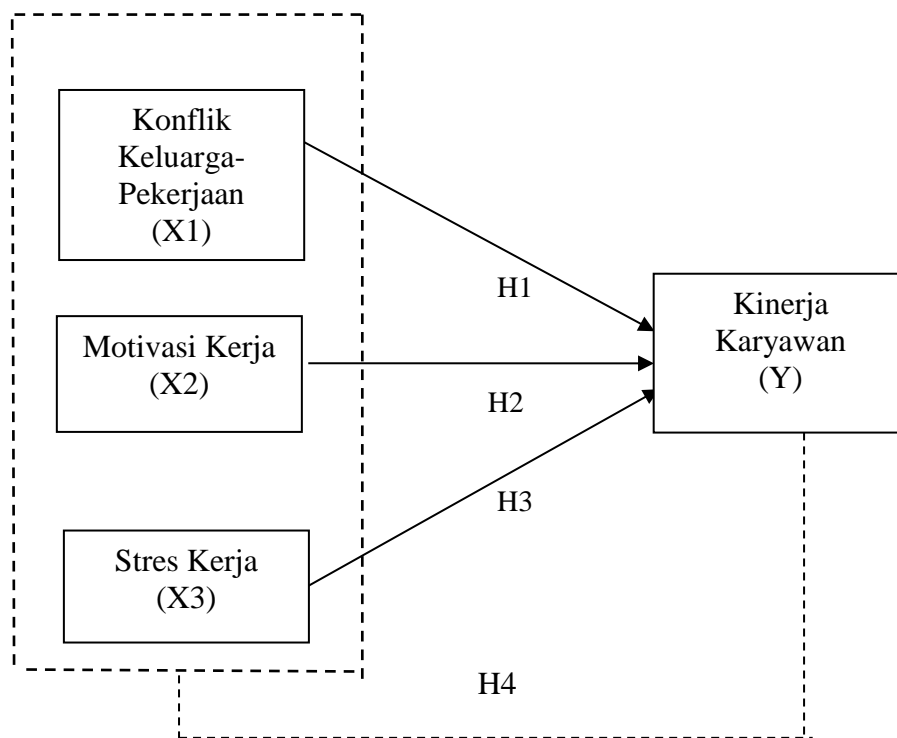
1. Secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Ma'arif 1 Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,000.

2. Secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Ma'arif 1 Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,011.

3. Secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Ma'arif 1 Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,002.

4. Secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Ma'arif 1 Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,000.

**Gambar 1.**  
**Model Empiris**



## Hipotesis

H<sub>1</sub>: Secara parsial konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

H<sub>2</sub>: Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

H<sub>3</sub>: Secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

H<sub>4</sub>: Secara simultan terdapat pengaruh dari konflik keluarga pekerjaan, motivasi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

## METODE PENELITIAN

### Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah konflik keluarga-pekerjaan, motivasi kerja, dan stres kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

### Subyek Penelitian

Subjek penelitiannya adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebanyak 151 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen pada tahun pelajaran 2018

sebanyak 151 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non probability sampling secara purposive sampling sebanyak 38 orang, yaitu sampel yang dipilih adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dengan kriteria sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
2. Telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun.
3. Sedang dalam kondisi aktif bekerja pada saat dilakukan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

**Tabel 2.**  
**Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	%
20 - 30 tahun	6	15,79
31 - 40 tahun	17	44,74
41 - 50 tahun	8	21,05
> 50 tahun	7	18,42
Jumlah	38	100

Sumber: data primer yang diolah, 2018

**Tabel 3.**  
**Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Frekuensi	%
Sudah menikah	37	97,36
Orangtua tunggal	1	2,63
Jumlah	38	100

Sumber: data primer yang diolah, 2018

**Tabel 4.**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
SMA	5	13,16
Diploma	7	18,42
S1	23	60,53
S2	3	7,89
Jumlah	38	100

Sumber: data primer yang diolah, 2018

**Tabel 5.**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
< 5 tahun	6	15,79
5 tahun s/d 10 tahun	13	34,21
11 tahun s/d 20 tahun	10	26,32
> 20 tahun	9	23,68
Jumlah	38	100

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 17 orang (44,74%).

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden telah menikah yaitu sebanyak 37 orang (97,36%).

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 23 orang (60,53%).

Tabel 5 menunjukkan bahwa masa kerja responden mayoritas 5 sampai dengan 10 tahun sebanyak 13 orang (34,21%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

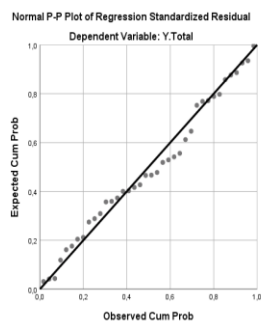
**Tabel 6.**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Variabel	Item	Validitas		Reliabilitas	
			$r_{hitung}$	Ket	Cronbach Alpha	Ket
1	Konflik Keluarga-Pekerjaan	X1.1	0,620	Valid	0,804	Reliabel
		X1.2	0,677	Valid		
		X1.3	0,776	Valid		
		X1.4	0,812	Valid		
		X1.5	0,683	Valid		
		X1.6	0,703	Valid		
		X1.7	0,485	Valid		
2	Motivasi Kerja	X2.1	0,449	Valid	0,804	Reliabel
		X2.2	0,514	Valid		
		X2.3	0,755	Valid		
		X2.4	0,770	Valid		
		X2.5	0,652	Valid		
		X2.6	0,818	Valid		

		X2.7	0,798	Valid		
		X3.1	0,736	Valid		
		X3.2	0,659	Valid		
		X3.3	0,565	Valid		
		X3.4	0,647	Valid		
3	Stres Kerja	X3.5	0,606	Valid	0,778	Reliabel
		X3.6	0,561	Valid		
		X3.7	0,625	Valid		
		X3.8	0,638	Valid		
		X3.9	0,438	Valid		
		Y.1	0,809	Valid		
		Y.2	0,855	Valid		
		Y.3	0,696	Valid		
		Y.4	0,748	Valid		
4	Kinerja Pegawai	Y.5	0,730	Valid	0,773	Reliabel
		Y.6	0,628	Valid		
		Y.7	0,702	Valid		
		Y.8	0,628	Valid		
		Y.9	0,808	Valid		

Sumber: *Data Primer Diolah, 2018*

### Uji Normalitas



Pada Gambar tersebut di atas, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

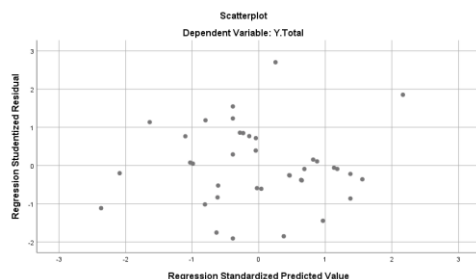
No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1.	Konflik Keluarga-Pekerjaan ( $X_1$ )	0,981	1,020
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,990	1,010
3.	Stres Kerja ( $X_3$ )	0,978	1,022

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai *Tolerance* yang diperoleh yaitu **0,981** untuk variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_1$ ), **0,990** untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan **0,978** untuk variabel stres kerja ( $X_3$ ) semuanya **lebih besar dari 0,10**, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.
- Nilai *VIF* yang diperoleh yaitu **1,020** untuk variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_1$ ), **1,010** untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan **1,022** untuk variabel stres kerja ( $X_3$ ) semuanya kurang dari **10,00**, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.

## Heteroskedastisitas



Pada Gambar tersebut di atas, tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji F

Anova<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,742	3	51,581	4,877	0,006 <sup>b</sup>
	Residual	359,600	34	10,576		
	Total	514,342	37			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Konflik Keluarga-Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar **4,877** dengan signifikansi **0,006**. Perolehan nilai  $F_{hitung} = 4,877$  ternyata lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  (**2,88**), maka hipotesis kerja 4 (**H4**) diterima, yang berarti secara bersama-sama konflik keluarga-pekerjaan, motivasi kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

## Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of The Estimate
1	0,549	0,301	0,239	3,25215

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Tabel tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,301$ , berarti variabel konflik keluarga-pekerjaan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar **30,10** persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja pegawai wanita di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar **69,90** persen.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,042.
2. Secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,046.
3. Secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,043.
4. Secara simultan konflik keluarga pekerjaan, motivasi kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, dengan nilai signifikansi 0,006.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen disarankan meningkatkan kinerja pegawainya guna mendukung tercapainya target kinerja organisasi perangkat daerah dengan meningkatkan motivasi pegawainya serta meminimalkan konflik keluarga-pekerjaan dan stres kerja.
2. Menurunkan Konflik keluarga-pekerjaan perlu

- mempertimbangkan kepentingan Dinas maupun pegawai yang bersangkutan, misalnya memberikan kebijakan khusus bagi pegawai wanita dalam kaitannya dengan jam kerja lembur ataupun tugas luar kota.
3. Meningkatkan motivasi kerja Pegawai melalui promosi, pemberian tanggungjawab, penghargaan, pengembangan pegawai, pengakuan dan penugasan pekerjaan yang sesuai.
  4. Menurunkan stres kerja Pegawai dapat dilakukan melalui meningkatkan komunikasi antar pegawai, sistem penilaian prestasi dan sistem ganjaran yang efektif, meningkatkan partisipasi dalam kegiatan lain, memperkaya tugas, mengembangkan ketrampilan, kepribadian dan pekerjaan.
  5. Bagi peneliti lain, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai wanita Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, selain faktor konflik keluarga-pekerjaan, motivasi kerja, dan stres kerja, karena hasil penelitian menyatakan masih terdapat pengaruh variabel-variabel lain sebesar **69,90** persen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai wanita.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Alghifari. (2011). *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Darno, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management*.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Nimran, U. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nyoman Triaryati. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret 2003: 85 – 96
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S.P. dan M. Coulter. (2012) *Manajemen, (terj.)* T. Hermaya dan Harry Slamet. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

- Samsudin. (2012). *Interaksi dan Motivasi Kerja Pegawai*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso. (2011). *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Alex Media Komputindo Gramedia.
- Suprihanto. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka, Karunika, Jakarta
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaiman, W. (2011). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, N. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo Jakarta.

Sumber lain:

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS.