

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Redika Titiana Putri
NIM. 14.0101.0037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2018

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

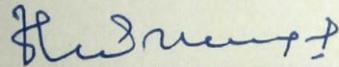
Redika Titiana Putri

NPM 14.0101.0037

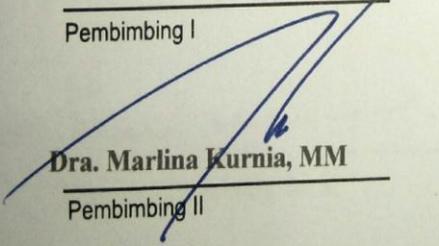
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2018**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

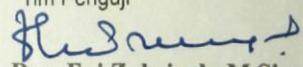

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Pembimbing I

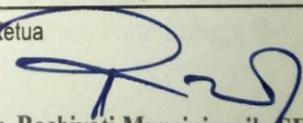

Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing II

Tim Penguji


Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Ketua


Dr. Rochiyati Murniningsih, SE, MP

Sekretaris


Dedyana Ajeng Pramesti, SE, M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

06 SEP 2018


Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang)**

Yang disusun oleh :

Nama : Redika Titiana Putri

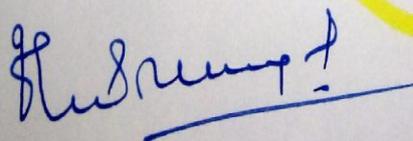
NPM : 14.0101.0037

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

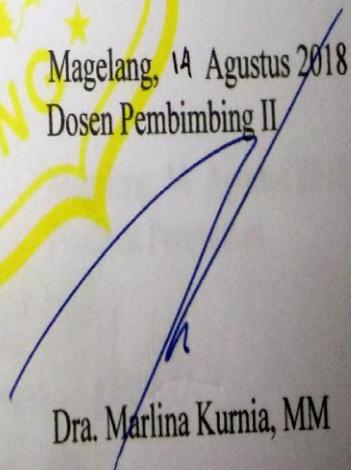
Dosen Pembimbing I



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si

Magelang, 14 Agustus 2018

Dosen Pembimbing II



Dra. Marlina Kurnia, MM

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Redika Titiana Putri

NPM : 14.0101.0037

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Empiris di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Dengan pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 14 Agustus 2018
Pembuat Pernyataan



Redika Titiana Putri
NIP. 14.0101.0037

RIWAYAT HIDUP

Nama : Redika Titiana Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 5 Desember 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Paten Gunung Rt 03 Rw 11 No.856
Magelang
Alamat Email : redikatitiana17@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Rejowinangun Selatan 5 Magelang
SMP (2008-2011) : SMP Negeri 8 Magelang
SMA (2011-2014) : SMA Negeri 5 Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2018) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang.

Magelang, 14 Agustus 2018
Peneliti



Redika Titiana Putri
NIP. 14.0101.0037

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya"
(QS. Al-Baqarah ayat 286)

*"Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut
untuk kebaikan dirinya sendiri"*
(QS. Al-Ankabut: 6)

*"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah
kesulitan itu ada kemudahan"*
(QS. Asy-Syarah ayat 5-6)

"Dan Allah bersama orang-orang yang sabar"
(QS. Al-Anfal ayat 66)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang)”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Bayu Sindhu Raharja, S.E, M.Sc selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Ibu Dra Eni Zuhriyah, M.Si selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang sudah banyak membantu memberikan masukan dan menyempurnakan dalam penyusunan skripsi saya.
6. Kedua orang tua yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman dan sahabat terdekat terimakasih atas bantuan serta dorongan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari banyak kekeliruan dan kelemahan tentang pembahasan masalahnya. Namun, demikian saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti, Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dalam mengambil kebijakan dan bagi akademik dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi semuanya. Amin.

Magelang, 14 Agustus 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------------|------|
| Halaman Judul..... | i |
| Halaman Pengesahan | ii |
| Halaman Persetujuan..... | iii |
| Halaman Pernyataan Kealian Skripsi..... | iv |
| Halaman Daftar Riwayat Hidup..... | v |
| Motto..... | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel | xi |
| Daftar Gambar..... | xii |
| Daftar Lampiran | xiii |
| Abstrak | xiv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Batasan Masalah..... | 9 |
| C. Rumusan Masalah | 10 |
| D. Tujuan Penelitian | 10 |
| E. Kontribusi Penelitian..... | 11 |
| F. Sistematika Penulisan | 12 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

| | |
|----------------------------------------------------------|----|
| A. Telaah Teori | 13 |
| 1. Kinerja Pegawai..... | 13 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 13 |
| 3. Indikator Kinerja Pegawai | 27 |
| B. Telaah Penelitian Sebelumnya | 27 |
| C. Perumusan Hipotesis..... | 28 |
| D. Model Penelitian | 32 |

BAB III METODA PENELITIAN

| | |
|------------------------------|----|
| A. Populasi dan Sampel | 34 |
|------------------------------|----|

| | |
|------------------------------------------------------|----|
| B. Data Penelitian | 35 |
| C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel | 35 |
| D. Metoda Analisis Data | 40 |
| E. Pengujian Hipotesis..... | 42 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian..... | 47 |
| B. Statistik Deskriptif Responden..... | 47 |
| C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian..... | 48 |
| D. Uji Kualitas Data..... | 51 |
| E. Analisis Data | 53 |
| F. Hasil Pengujian Hipotesis | 55 |
| G. Pembahasan..... | 60 |
| BAB V KESIMPULAN | |
| A. Kesimpulan | 68 |
| B. Keterbatasan Penelitian | 69 |
| C. Saran..... | 70 |

DAFTAR TABEL

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.1 Perkembangan Opini LKPD Tahun 2006-2018..... | 5 |
| Tabel 4.2 Skala Likert..... | 39 |
| Tabel 4.3 Proses Distribusi dan Penerimaan Kuisioner | 47 |
| Tabel 4.4 Diskriptif Penelitian | 48 |
| Tabel 4.5 Deskriptif Statistik | 49 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas | 51 |
| Tabel 4.7 Pengujian Reliabilitas | 52 |
| Tabel 4.8 Koefisien Regresi..... | 53 |
| Tabel 4.9 Uji R ² | 55 |
| Tabel 5.0 Hasil Uji F..... | 56 |
| Tabel 5.1 Hasil Uji t..... | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Model Penelitian | 33 |
| Gambar 2.2 Nilai Kritis Uji F | 52 |
| Gambar 2.3 Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel X_1 | 58 |
| Gambar 2.4 Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel X_2 | 58 |
| Gambar 2.5 Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel X_3 | 59 |
| Gambar 2.6 Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel Variabel X_4 | 59 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuisoner Penelitian..... | 75 |
| Lampiran 2 Tabel Tabulasi Data..... | 79 |
| Lampiran 3 Hasil Uji SPSS..... | 86 |
| Lampiran 4 Tabel nilai r..... | 98 |
| Lampiran 5 Tabel nilai t..... | 99 |
| Lampiran 6 Tabel nilai F..... | 101 |

ABSTRAK

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang)**

**Oleh :
Redika Titiana Putri**

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang. Data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada 80 responden pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji statistik diskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis linier regresi berganda dengan program bantuan SPSS *for window* versi 20.00. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

***Kata kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan
Kepemimpinan Transformasional.***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Didalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat banyak sumber daya yang bekerja dimana terdapat berbeda-beda tujuan dan tipikal bekerjanya. Pengelolaan sumber daya disebuah organisasi dan perusahaan sangat diperlukan agar tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan dari setiap organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik

pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Adapun cara yang akan dilakukan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya memberikan motivasi kerja bagi pegawainya, disiplin kerja saat melakukan pekerjaan, mengurangi stres yang timbul saat bekerja dan pemimpin memberikan arahan yang baik untuk pegawainya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hasibuan dalam Riyadi, 2011) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan dan menanamkan sikap disiplin, mengurangi stres kerja, memberikan motivasi kepada pegawai dan pemimpin transformasional yang memotivasi bawahannya untuk bekerja untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan. Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Deny Ardila Saria meneliti kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel stres kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Usailan Oemar (2017) meneliti mengenai stres kerja berpengaruh terhadap pegawai dari penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap pegawai. Dari berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya kesenjangan antar variabel satu dengan variabel yang lain. Dengan adanya kesenjangan tersebut maka akan diteliti lebih lanjut guna untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Fokus penelitian ini di sektor Pemerintahan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Magelang. Alasan mengambil sektor tersebut karena Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Magelang yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan diseluruh Kota. Beratnya tugas Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang menyebabkan para pegawai pada badan tersebut harus memiliki profesionalitas dan kinerja yang optimal. Hal ini dapat diamati dengan *job description* pegawai yang begitu banyak dan padat yang sudah ditentukan oleh TAPD (Tim Anggaran Pemerintah Daerah) yang diketahui bahwa terjadi stres kerja pada pegawai hal ini terlihat dari banyaknya beban kerja, adanya target kerja seperti target penerimaan pajak maupun retribusi daerah, pengelolaan keuangan dan pengelolaan aset. Pegawai di BPKAD khususnya

di bidang aset sebagai tim audit internal yang bertugas meneliti laporan aset yang sangat membutuhkan teletitian tinggi dimana laporan aset tersebut akan selalu diminta oleh BPK (Badan Pengawas Keuangan) yang setiap tahun akan selalu di teliti oleh pihak dari BPK. Hasil dari audit BPK nantinya akan mendapatkan penghargaan WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dimana suatu kota/kabupaten mendapatkan predikat WTP bahwasannya kota/kabupaten tersebut sudah berhasil melaksanakan urusan otonomi daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada setiap akhir tahun pegawai harus melakukan lembur sampai jam 24.00 WIB untuk melakukan proses pencairan SP2D (Surat Perintah Pencairan Dana) seluruh OPD yang ada di Kota Magelang. Dilihat dari kinerja pegawainya diketahui bahwa pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang melakukan pekerjaan secara loyalitas dalam melaksanakan setiap pekerjaan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

Dari hasil perkembangan opini LKPD (Laporan Keuangan Pemerintah Daerah) dalam tabel 4.1 dikemukakan dalam ikhtisar hasil laporan pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) untuk tahun 2006 sampai 2017, dihasilkan opini untuk Kota Magelang dapat meraih penghargaan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada tahun 2006, 2017 dan 2018. Dimana pada tahun 2017 dapat diraih kembali opini WTP semenjak tahun 2006. Pada tahun 2018 masih bisa meraih penghargaan dan bisa mempertahankan penghargaan WTP tersebut. Dengan diberikannya opini WTP maka kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah semakin meningkat dan

loyalitas agar tahun 2019 masih bisa memperoleh opini dari BPK WTP kembali.

Tabel 4.1
Perkembangan Opini LKPD tahun 2006-2018

| Tahun | Opini BPK atas Laporan Keuangan |
|--------------|----------------------------------------|
| 2006 | Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) |
| 2007 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2008 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2009 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2010 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2011 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2012 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2013 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2014 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2015 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2016 | Wajar Dengan Pengecualian (WDP) |
| 2017 | Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) |
| 2018 | Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) |

Sumber: Ikhisar Hasil Pemeriksaan Semester 2 Tahun 2017 (BPK) pada tahun 2018.

Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang selalu disiplin saat masuk, pulang bekerja, kapan tau memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Para pegawai di BPKAD Kota Magelang bisa terjadi stres kerja apabila sedang adanya pemeriksaan BPK dimana data yang selalu diminta oleh BPK harus tersaji dengan semaksimal mungkin. Disini peran pemimpin sangat penting karena memotivasi pegawai agar selalu bisa bekerja dengan baik dan menyajikan data yang diminta oleh BPK. Menjaga stamina tubuh dimana saat itu saat tekanan kerja sedang dialami para pegawai. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai seseorang terkait erat dengan tingkat stres kerja yang dialaminya Prihantoro (2012); Sunyoto (2014); Soewondo Devi S (2010)).

Pada dasarnya stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stres yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik Oemar (2017). Akan tetapi pada tingkat stres yang lebih tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2011) stres kerja 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.

Stres kerja mengakibatkan kelelahan, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Para pegawai di BPKAD Kota Magelang pada saat adanya pemeriksaan BPK yang selama 3 (tiga) bulan akan diperiksa semua laporan yang ada, para pegawai harus bekerja keras dalam menyanggupi permintaan dari BPK. Mau tidak mau para pegawai harus bisa menyajikan permintaan BPK meskipun harus lembur disetiap harinya. Para pegawai akan mengalami stres kerja apabila kinerjanya terforsir lebih dari pada jam kerja mereka. Apabila terjadi stres kerja yang tinggi pada pegawai BPKAD Kota Magelang akan mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun dan sebaliknya apabila tidak terjadi stres kerja yang terlalu tinggi maka kinerja pegawai BPKAD Kota Magelang akan selalu maksimal. Selain stres, kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Hal ini juga didukung hasil penelitian Siagian (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi yang rendah

dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal. Oleh karena itu, motivasi pegawai perlu di bangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik dalam menjalankan tugas dan fungsi kerjanya. Seorang pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempatnya bekerja Prihantoro (2012). Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat mempengaruhi motivasi kerja di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Misalnya, seorang pemimpin memberikan suatu pujian terhadap bawahannya atas hasil dari pekerjaannya, memberikan perhatian yang positif pada bawahannya atas hasil kerjanya, memberikan bonus atau reward kepada pegawai yang memiliki prestasi. Karna jika tidak ada motivasi dan pengarahan dalam melakukan sebuah pekerjaan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan seperti yang di harapkan.

Selain stres kerja dan motivasi pegawai, kinerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Strauss (2010) bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu keadaan dimana tingkah laku manusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan-peraturan yang berlaku serta sanksi yang berlaku. Salah satu syarat agar disiplin dapat berkembang dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya pembagian kerja kepada setiap pegawai, sehingga setiap orang tahu dengan apa saja tugas-tugasnya, bagaimana melakukannya serta kapan pekerjaan tersebut di mulai dan di selesaikan Hamzah (2015). Selain itu, disiplin kerja merupakan bentuk diri pegawai dan pelaksanaan yang

teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Selain faktor stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kinerja terdapat satu faktor lagi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pemimpin yang transformasional. Maulizar (2012) menyatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk bekerja demi mencapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi. Adanya peran pemimpin yang transformasional maka pada saat pegawai BPKAD bekerja keras demi bisa menyajikan laporan yang diminta BPK maka peran pemimpin disini sangat dibutuhkan pegawai guna untuk memberikan motivasi bagi pegawai dan menumbuhkan semangat baru.

Motivasi dan semangat yang diberikan pemimpin kepada bawahannya bisa menjadikan semangat baru bagi pegawai agar kinerja pegawai selalu optimal dimana pada saat adanya pemeriksaan BPK atau tidak adanya pemeriksaan. Semakin sering pemimpin memberikan motivasi dan semangat kerja bagi pegawai semakin semangat bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka, karena pegawai merasa sangat diperhatikan pemimpinnya. Adanya sikap pemimpin yang memberikan semangat dan motivasi bagi pegawainya, maka kinerja pegawai akan meningkat. Apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan organisasi akan cepat tercapai. Yukl (2010:305) mengatakan bahwa pemimpin yang transformasional dapat mengubah dan memotivasi para pegawainya dengan cara (1) Membuat

mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas; (2) Membujuk pengikut untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibanding dengan kepentingan pribadi; (3) Mengaktifkan kebutuhan pengikut yang lebih tinggi. Pada dasarnya, konsep kepemimpinan transformasional terfokus pada adanya pemberian motivasi secara inspiratif, pemberian pengaruh seorang pemimpin pada pegawainya, pemberian stimulus intelektual, serta dilakukannya pertimbangan secara individual (Mahdi, 2012).

Kinerja pegawai merupakan masalah penting dalam organisasi, karena terkait dengan kestabilan organisasi. Jika dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Melihat fenomena tersebut menjadi menarik untuk melakukan kajian tentang analisis “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai”.

B. Batasan Masalah

Didasarkan pada uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini akan difokuskan pada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional. Hal ini didasarkan pada kondisi bahwa

pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang yang bergerak pada sektor pemerintahan, dimana yang akan berkaitan erat dengan pengelolaan keuangan dan aset daerah se-Kota Magelang.

C. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan masalah penting dalam organisasi, karena terkait dengan kestabilan organisasi. Jika dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusianya tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional. Berdasarkan konsep tersebut, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah stress kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Melihat permasalahan yang timbul, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja kepemimpinan transformasional kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan terhadap ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam kajian yang berhubungan dengan stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai dasar pengambilan kebijakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang terkait kinerja pegawai.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini merupakan bagian awal penelitian meliputi; latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan tentang konsep dasar teori-teori yang digunakan sebagai dasar pemecahan permasalahan yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menerangkan metode penelitian yang digunakan, meliputi; jenis penelitian, metode pengambilan data, jenis data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan dipaparkan tentang bagaimana pembahasan yang diteliti dipecahkan melalui pembahasan analisis yang menjawab tentang permasalahan dan hipotesis yang dikemukakan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab akhir ini berisi tentang hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan dan saran bagi instansi di Kota Magelang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Kinerja Pegawai

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. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut A. Dale Timpe (2010:31) dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manuasia (Mangkunegara 2010 :15) mengemukakan faktor-

faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sbb:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun macam-macam faktor internal yaitu:

1) Tanggung jawab

Menurut Mustari (2011:21) bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara dan Tuhan. Menurut Hawari (2011) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama. Menurut Mustari (2011:26) macam-macam tanggung jawab antara lain:

- a) Tanggung jawab personal adalah orang yang bertanggung jawab itu sepenuhnya tindakan sukarela.
- b) Tanggung jawab moral adalah tanggung jawab moral biasanya pada pemikiran seseorang.
- c) Tanggung jawab sosial adalah adalah tanggung jawab dimana manusia saling memberi

2) Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2011:113) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Sedangkan menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berikut ini ada beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

a) Kompetensi kepribadian.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil.

b) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

c) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi.

d) Kompetensi social

Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.

3) Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2010) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Pemimpin harus memberi contoh yang baik, jujur, dan adil. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan pegawai akan semakin baik. Artinya

semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan pegawai.
Semakin kecil balas jasa, kedisiplinan pegawai semakin rendah.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

e) Waskat (pengawasan yang melekat)

Tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku pegawai.

g) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai.

Menurut Hasibuan (2010), kinerja pegawai dapat diukur dari:

- a) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b) Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Dengan sikap kehati-hatian maka tidak akan jadi kerusakan yang akan mengakibatkan kerugian.
- d) Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja organisasi akan menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
- e) Memiliki tanggung jawab. Tangung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya dan akan menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

4) Stress

Menurut Robbins (2010) stress 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. Sedangkan menurut Rivai (2011)

stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2010) yaitu :

- a) Kondisi pekerjaan, meliputi: beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
- b) Stres karena peran, meliputi: ketidakjelasan peran.
- c) Faktor interpersonal, meliputi: kerjasama antar teman, hubungan dengan pemimpin.
- d) Perkembangan karir, meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah atau lebih tinggi dari kemampuannya.
- e) Struktur organisasi, antara lain: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.

a) Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins (2010), ada beberapa faktor penyebab stress kerja, antara lain:

1) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi.

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3) Waktu Kerja

Pegawai dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan.

4) Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja pegawai.

b) Sumber-sumber Potensi Stres Kerja

Menurut Robbins (2010) ada tiga kategori yaitu:

- 1) Faktor lingkungan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para pegawai dalam organisasi.
- 2) Faktor tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.
- 3) Faktor individual lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah

yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Adapun macam-macam faktor internal yaitu:

1) Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011:239) pengertian kompensasi menurut Sedarmayanti adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka. Sedangkan menurut Wahjono (2010) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas sumbangan kepada perusahaan termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pegawai baik yang berupa uang maupun yang bukan. Menurut Artana (2012:9) indikator kompensasi meliputi:

a) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodic kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

b) Tunjangan

Tunjangan merupakan program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi pegawai seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dll.

c) Intensif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap. Intensif diberikan kepada pegawai yang bekerja secara baik atau maksimal.

d) Bonus

Tambahan pembayaran yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Pemberian bonus kepada pegawai dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja pegawainya.

2) Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan. Indikator motivasi menurut Abraham Maslow yang dikutip Sofyandy dan Garniwa (2010:102) dapat diuraikan sbb:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, dan tidur.

b) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua.

c) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan persahabatan. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

d) **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk menunjukkan keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahlian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

a) **Faktor Internal**

- 1) Pembawaan individu
- 2) Tingkat pendidikan
- 3) Pengalaman masa lampau
- 4) Keinginan atau harapan masa depan

b) **Faktor Eksternal**

- 1) Lingkungan kerja

- 2) Pemimpin dan kepemimpinan
- 3) Tuntunan perkembangan organisasi atau tugas
- 4) Dorongan atau bimbingan atasan

3) Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sastrohadiwiryono (2010) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Menurut Sedermayanti (2010) indikator lingkungan kerja meliputi:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat sekitar kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik meliputi:

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan
- 7) Kebersihan

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerja sama antar kelompok,
- 5) Kelancaran komunikasi

4) Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pada dasarnya, konsep kepemimpinan transformasional terfokus pada adanya pemberian motivasi secara inspiratif, pemberian pengaruh seorang pemimpin pada pegawainya, pemberian stimulus intelektual, serta dilakukannya pertimbangan secara individual (Mahdi, 2012). Menurut Munir et

al. (2012) Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen yaitu :

a) Kharismatik

Pada komponen ini pemimpin akan berperan sebagai model yang dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh bawahan sehingga bawahan tersebut akan berada dipihak pimpinan bahkan ingin menjadi seperti pimpinannya. Komponen ini juga dikenali sebagai komponen *Idealized Influence*.

b) *Inspirational motivational*

Pemimpin mampu memberikan ide atau inspirasi yang sanggup memotivasi bawahannya. Pemimpin transformasional akan, membangkitkan semangat, rasa antusias dan optimisme pegawainya.

c) Stimulasi Intelektual

Pemimpin transformasional menggunakan pendekatan terhadap bawahannya agar dapat berupaya kreatif dan inovatif untuk memecahkan permasalahan yang ada. Bawahan juga diberi kesempatan untuk melakukan pendekatan pendekatan dengan cara yang baru terhadap permasalahan yang ada dan menemukan solusinya.

d) Petimbangan terhadap individu

Memberikan perhatian individu, memperlakukan setiap bawahan sebagai pribadi yang utuh, melatih dan menasihati

bawahan untuk mencapai prestasi pada tingkat potensial yang lebih tinggi.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Fadel (2010:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi.
- b. Inovasi.
- c. Kecepatan kerja
- d. Keakuratan kerja
- e. Kerjasama

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Amwiarni Sartika (2015) meneliti kinerja karyawan dengan judul penelitian "*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu*". Dari hasil analisis yang diperoleh dijelaskan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Usailan Oemar (2017) meneliti mengenai stres kerja berpengaruh terhadap pegawai. Judul penelitian ini yaitu *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah*

Kabupaten Musi Manyasin. Jumlah dalam penelitian ini yaitu 61 dengan jumlah pegawai sebanyak 82 orang. Menggunakan alat analisis regresi dan hasil dari penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasmin, Gunawan, Andi Asriani (2016) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten soppeng. Jumlah pegawai pada penelitian ini sebanyak 134 orang dan diambil sampel 58 orang. Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

C. Perumusan Hipotesis

1. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stres kerja tidak hanya disebabkan di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja. Mengakibatkan dampak negatif bagi

perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Stres kerja juga dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya pada semua kondisi pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Eriyadi (2011) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Apabila seorang pemimpin memberikan suatu pujian terhadap bawahannya atas hasil dari pekerjaannya, memberikan perhatian yang positif pada bawahannya atas hasil kerjanya, memberikan bonus atau reward kepada pegawai yang memiliki prestasi maka pegawai tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi. Karna jika tidak ada motivasi dan pengarahan dalam melakukan sebuah pekerjaan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan seperti yang di harapkan. Apabila Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Heidjrachman dan Husnan, (2012) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan

terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Adapun indikatornya, yaitu penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu. Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai

Pemimpin mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan meenjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, pegawai harus mengesampingkan tujuan pribadinya atau setidaknya memiliki sebagian tujuan untuk mencapai tujuan utama organisasi. Seorang pemimpin yang baik memahami pentingnya pegawai dalam mencapai tujuan organisasi,

dan memotivasi para untuk mencapai tujuan. Untuk memiliki organisasi yang efektif, pegawai dalam organisasi harus terinspirasi untuk berinvestasi diri dalam organisasi selain itu pegawai harus dirangsang sehingga mereka bisa lebih efektif. Maka organisasi yang efektif memerlukan kepemimpinan yang efektif. Hayward (2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Hubungan Stres Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi antara stres kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai sangat saling berkaitan. Apabila di suatu organisasi yang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan mengali stres kerja dari berbagai faktor yang ada. Disiplin kerja di suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila seorang pegawai selalu bertindak disiplin dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan produktivitas kinerja pada prganisasi tersebut. Kemudian untuk motivasi setiap pegawai itu perlu dikarenakan adanya pengaruh berkesinambungan. Misalnya untuk pemberian motivasi bisa berupa penghargaan, bonus, bisa dipromosikan pegawai yang berprestasi. Dengan cara itu pegawai akan semangat dalam berkerja dan menjalankan

segala tugas yang diberikan dengan semangat. Kepemimpinan transformasional tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di sini seorang pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah:

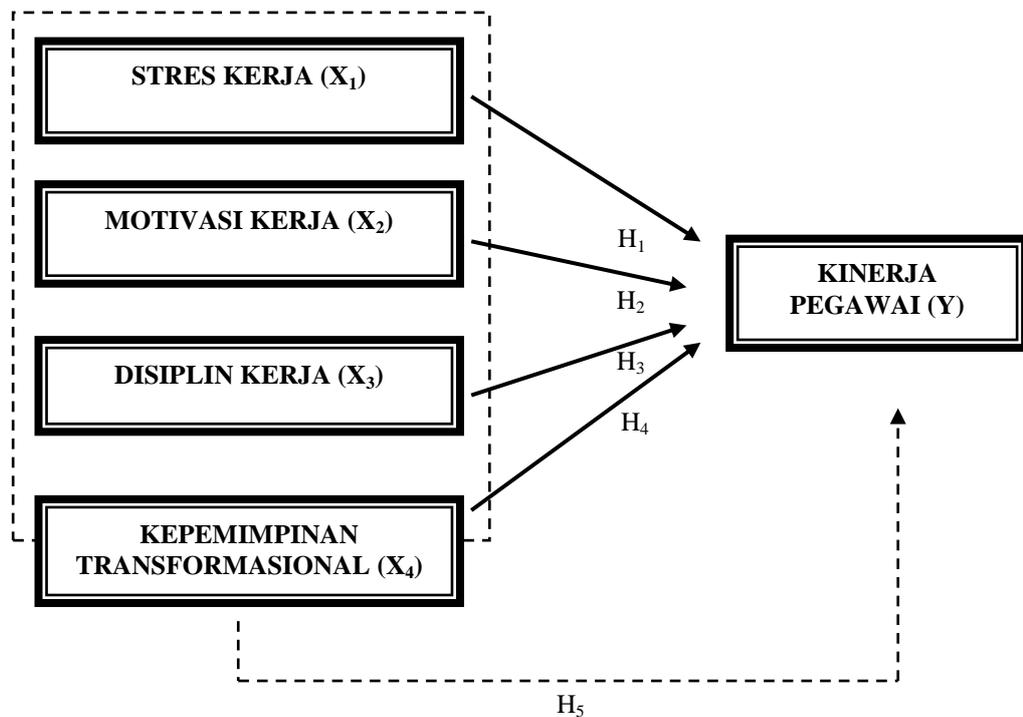
H5. Stres kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

D. Model Penelitian

Uraian diatas menunjukkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut memiliki beberapa karakteristik tersendiri dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang akan dilakukan saat ini akan memfokuskan pada 4 (empat) faktor, yaitu stres kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional. Faktor ini akan saling berkaitan dengan faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai seseorang terkait erat dengan tingkat stres kerja yang dialaminya. Tingginya stres ditempat kerja yang disebabkan ketidaktepatan dalam mengelola stres akan menurunkan tingkat kinerja pegawai. Pemimpin yang baik selalu memberikan arahan yang baik untuk semua pegawai dalam menghadapi semua tantangan dalam pekerjaan agar stres kerja dapat dihindari. Dengan adanya stres kerja yang berlebihan dan pemberian motivasi kerja pegawai maka diharapkan pegawai tersebut bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya yaitu dengan adanya kedisiplin dalam bekerja. Peran pemimpin yang transformasional juga

berpengaruh untuk membangkitkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. Keterkaitan dari faktor-faktor tersebut selanjutnya akan dijabarkan dalam suatu gambar skematis yang menunjukkan arah pembahasan permasalahan yang disebut kerangka pikir. Kerangka pikir merupakan penjabaran secara skematis tentang arah permasalahan yang diteliti. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Penelitian



BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:55) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah anggota sampel yang ditentukan berdasarkan ciri tertentu yang di anggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengambil sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010:122) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Adapun kriteria yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai tetap (PNS)
- 2) Pegawai yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun menjadi pegawai BPKAD Kota Magelang.

Sampel yang diambil di BPKAD Kota Magelang yaitu 58 pegawai dari 80 pegawai karena dari 80 pegawai 58 pegawai diantaranya bisa di jadikan sampel yang representatif yang sudah memenuhi kriteria.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer Sugiyono (2010:86), yang diperoleh dari responden yang merupakan pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Defisini Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai menggunakan 5 (lima) indikator yang meliputi: (1) Pegawai mengerjakan pekerjaann sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta bertanggung jawab atas perkerjaan yang mereka lakukan; (2) Pegawai memiliki inovasi positif untuk mengerjakan tugas pekerjaan yang sering mereka sampaikan kepada atasan dan rekan diskusi kerja guna meningkatkan kinerja organisasi; (3) Pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan;

(4) Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditentukan dan mengecek kembali pekerjaan mereka; (5) Pegawai selalu mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja dan menerima pendapat dari rekan kerja guna untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal.

b. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seorang bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Variabel stres kerja menggunakan 5 (lima) indikator yang meliputi: (1) Pegawai bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sangat memberatkan sehingga membuat mereka tertekan; (2) Pegawai tidak merasa tahu tentang tugas pokok dan fungsi kerja mereka di dalam organisasi sehingga membingungkan mereka dalam bekerja; (3) Pegawai merasa bahwa sangat menyukai pekerjaan ini karena rekan kerja dan atasannya selalu mendukung; (4) Para pegawai merasa memiliki beban kerja tinggi dan selalu mengerjakan tugas semaksimal mungkin guna untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya; (5) Pegawai merasa kebingungan dalam bekerja dimana pelatihan pegawai belum maksimal dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan hanya sebelah pihak.

c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong, merangsang seseorang untuk melakukan sesuatu yang dilakukan sehingga dapat

mencapai tujuan organisasi. Variabel motivasi kerja menggunakan 5 (lima) indikator yang meliputi: (1) Pegawai membutuhkan kebutuhan fisiologis yang diantaranya lapar, haus, perlindungan, pakaian perumahan dan kebutuhan pegawai lainnya; (2) Pegawai membutuhkan kebutuhan keamanan dan keselamatan yang diantaranya keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional seperti perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan; (3) Pegawai membutuhkan kebutuhan sosial yang diantaranya mencakup kasih sayang, rasa memiliki dan diterima baik; (4) Pegawai membutuhkan kebutuhan penghargaan yang mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian; (5) Pegawai membutuhkan kebutuhan akulturasi diri yang diantaranya kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

d. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Variabel disiplin kerja menggunakan 8 (delapan) indikator

yang meliputi: (1) Pegawai terbebani dengan tugas pekerjaan karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan selalu tidak tepat waktu dan tidak disiplin; (2) Pegawai melihat pemimpinnya selalu melakukan kedisiplin saat melakukan pekerjaan baik disiplin waktu masuk kerja, menyelesaikan pekerjaan, dll; (3) Pegawai bertindak disiplin maka gaji dan kesejahteraan akan meningkat; (4) Pegawai melihat pemimpinnya bersikap adil bagi para bawahannya dan tidak membeda-bedakan status; (5) Pegawai melihat pemimpinnya selalu mengawasi kinerja para pegawainya sesuai dengan peraturan; (6) Pegawai menyukai di organisasi ini dalam melaksanakan sanksi bagi pegawai bertindak adil tanpa melihat jabatan mereka; (7) Pegawai melihat pemimpinnya bertindak tegas kepada pegawai apabila pegawai melakukan kesalahan; (8) Para pegawai selalu bertindak disiplin dan membantu dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

e. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi yang mengacu pada proses bagaimana seorang pemimpin dapat mengubah perilaku orang lain dengan cara menginspirasi, memotivasi bawahan dan mengembangkan memberikan wewenang kepada pengikut. Variabel kepemimpinan transformasional kerja menggunakan 4 (empat) indikator yang meliputi: (1) Pegawai mengagumi atasannya karena dia memperlakukan orang lain dengan adil; (2) Penilaian

pegawai terhadap atasannya mampu membangkitkan dan menginspirasi semangat kerja bawahannya serta mampu menciptakan rasa optimisme bagi bawahannya; (3) Penilaian pegawai terhadap atasannya mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan bersama; (4) Penilaian pegawai terhadap atasannya bahwa atasannya bisa dijadikan pelatih yang melatih bawahannya untuk bekerja lebih terampil.

2. Pengukuran Variabel

Dari hasil kuesioner tersebut data yang didapat dianalisis secara kuantitatif, dimana skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Ghozali (2010:12) skala likert adalah pengujian yang dirancang untuk memungkinkan pelanggan menjawab dalam berbagai tingkatan pada setiap butir yang menguraikan jasa atau produk. Skala likert memungkinkan responden untuk mengekspresikan intensitas perasaan mereka secara lebih luas. Skala likert dikembangkan pertama kali menggunakan 5 titik respon yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Setiap pernyataan akan diberi bobot sebagai berikut yang dijelaskan pada tabel.

Tabel 4.2
Skala Likert

| Pernyataan | Skor Pertanyaan |
|---------------------------|------------------------|
| Sangat Sesuai (SS) | 5 |
| Sesuai (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Sesuai (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Sesuai (STS) | 1 |

Sumber: Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"

D. Metoda Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2010:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2010:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan Pearson Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N\sum x^2 - \sum X^2} \sqrt{N\sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya Sampel

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel

$\sum XY$ = Jumlah skor keseluruhan untuk pertanyaan variabel Y

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2010:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajengan data dalam interval waktu tertentu. Menurut Sugiyono (2010:177) dengan rumus sebagai berikut:

$$R=\alpha = R = \frac{N}{N-1} \left(\frac{S^2(1-\sum S_i^2)}{s^2} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

S^2 = Varians skor keseluruhan

S_i^2 = Varians masing-masing item

Suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alfa $< 0,70$. (Ghozali, 2013:48).

2. Alat Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai itu sendiri data juga dianalisis statistik dengan menggunakan SPSS. Adapun uji yang dilakukan berupa:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Abdurahman (2011), secara umum ada dua macam hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu bentuk hubungan dan keeratan

hubungan. Analisis linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan rumus (Santoso, 2013), sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + e$$

Dimana :

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

Y = Kinerja pegawai

x_1 = Stres kerja

x_2 = Motivasi kerja

x_3 = Disiplin kerja

x_4 = Kepemimpinan Transformasional

β_0 = Konstan

e = Tingkat kesalahan

Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan positif atau negatif antara variabel independen dengan variabel dependen

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, \text{dst.}$) secara

bersama-sama. Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi ($\text{adjusted } R^2$) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila $\text{adjusted } R^2$ semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila $\text{adjusted } R^2$ semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan

- b. Jika K_d mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2. Uji F (Simultan)

Table F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Taraf nyata/derajat keyakinan = α sebesar 1%, 5%, dan 10%. Derajat df dalam distribusi f ada dua, yaitu :

$$df \text{ numerator} = df_n = df_1 = k - 1$$

$$df \text{ denominator} = df_d = df_2 = n - k$$

$$df = n - k$$

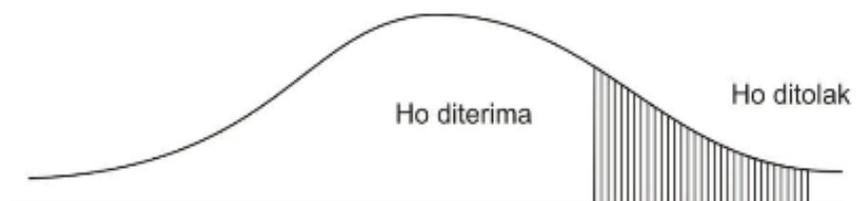
Dimana :

Df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = banyaknya koefisien regresi + konstanta

- a. H_0 diterima apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ table}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak apabila $F \text{ hitung} > F \text{ table}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.



Keputusan bisa menolak H_0 atau menolak H_0 menerima H_a . Nilai F table yang diperoleh dibanding dengan nilai F hitung apabila F hitung lebih besar dari F tabel, maka ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3. Uji t (Parsial)

Uji pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual.

a. Hipotesa $N_0 = H_0$

H_0 adalah suatu pernyataan mengenai nilai parameter populasi. H_0 merupakan hipotesis statistic yang akan diuji hipotesis nihil.

b. Hipotesa Alternative = H_a

H_a adalah satu pernyataan yang diterima jika data sampel memberikan cukup bukti bahwa hipotes nol adalah salah.

Taraf nyata/derajad keyakinan = α sebesar 1%, 5%, dan 10%.

$$df = n - k$$

Dimana :

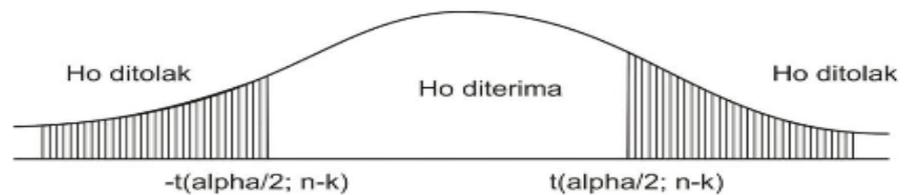
df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = banyaknya koefisien regresi + konstanta

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria sbb :

- a. H_0 diterima apabila $-t(\alpha/2; n-k) \leq t \text{ hitung} \leq t(\alpha/2; n-k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t(\alpha/2; n-k)$ atau $-t \text{ hitung} < -t(\alpha/2; n-k)$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_0 .

- a. Nilai t table yang diperoleh dibandingkan nilai t hitung, bila t hitung lebih besar dari t table, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel bebas).

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh stress kerja, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada pegawai yang sudah menjadi pegawai tetap (PNS) dan bekerja kurang lebih selama 2 tahun di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 58 pegawai BPKAD. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Data penelitian diolah menggunakan alat bantu SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada BPKAD Kota Magelang dipengaruhi oleh 3 variabel yakni motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang tersebut. Sedangkan variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan menyatakan bahwa keseluruhan variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun memiliki nilai yang negatif. Hal ini mengungkapkan bahwa stress kerja mempunyai dampak buruk bagi kinerja pegawai, tetapi tidak mempengaruhi para pegawai di BPKAD. Motivasi yang diukur dengan indikator prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan dan, afiliasi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh karena dalam BPKAD Kota Magelang telah menerapkan teori motivasi secara tepat dan menyeluruh sehingga pegawai termotivasi dalam pekerjaannya. peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi jika hal ini dapat dipertahankan dalam BPKAD.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa sikap pertanggungjawaban kinerja pegawai dalam BPKAD Kota magelang telah diterapkan dengan tepat. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja dinas. Hal ini berarti bahwa dalam kinerja BPKAD diperlukan sikap pertanggungjawaban dari pegawai.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh dan memiliki nilai positif terhadap terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut disebabkan pemimpin di BPKAD Kota Magelang dalam menjalankan pekerjaannya telah sepenuhnya menerapkan teori secara tepat. Sehingga berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai BPKAD.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Objek penelitian hanya terbatas terhadap satu organisasi/instansi saja, yaitu hanya terbatas pada badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel stress kerja, motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional dari analisis diketahui bahwa 36,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut.

Sedangkan sisanya 63,8% disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti, antara lain faktor internal seperti tanggung jawab dan kompetensi. Sedangkan untuk faktor eksternal meliputi kompensasi dan lingkungan kerja.

3. Penelitian ini menggunakan metode *survey* melalui kuesioner di instansi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan dari penelitian ini, saran yang diberikan terhadap penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian yang akan datang untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dapat menambahkan objek penelitian pada beberapa instansi, misalnya dengan menambahkan objek penelitian beberapa instansi dengan cakupan regional atau juga dapat sesuai kategorikal jenis instansi.
2. Bagi instansi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional bisa dilakukan dengan baik di instansi maka tujuan instansi akan dapat tercapai. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional yaitu atasan mampu membangkitkan dan menginspirasi semangat kerja bawahannya serta mampu menciptakan rasa optimisme bagi bawahannya, atasan mampu memunculkan ide baru yang

baik untuk kemajuan bersama dan atasan yang bisa dijadikan pelatih yang melatih bawahannya untuk karyawan bekerja lebih terampil.

DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I Wayan Arta. 2012. *“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Khusus di Maya Ubud Resto dan Spa”*. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Volume 2(1): 66.
- Astianto, Anggit. 2014. *“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Surabaya.”* *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Volume 3(7): 1–17.
- Andriana, Ririn. 2015. *“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja”*. *Jurnal Maksupreneur*. Volume 4(2): 38-39.
- Dewi1, Ni Kadek Novalia Citra. 2015. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Cv. Gita Karya Persada Denpasar”*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Volume 4(12): 4219-4244.
- Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: UNDIP.
- Hanim, Lutfiah, Abdul Hakim, Sukanto. *“Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pemerintah Kelurahan Dalam Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah”*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Volume. 2(2): 350-354.
- Hamzah, Nur. 2015. *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat.”* *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3(2): 199–206.
- Hasibuan, M. Malayu. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawan, Dadang. 2011. *“Manajemen Stres Cemas dan Depresi”*. Jakarta. FKUI.
- Irawati, Yuyuk Liana & Rina. 2014. *“Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai dan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya.”* *Jurnal Manajmen dan Akuntansi* 3(April): 1–16.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: PT. Remaja Rasdakarya.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2013. *“Evaluasi Kinerja SDM”*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2014. *“Evaluasi Kinerja SDM”*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mathis R.L dan Jackson J.H. *“Manajemen Sumber daya manusia”*. Salemba Empat, Edisi Kesepuluh, Jakarta: 2006.
- Mustari, Mohamma. 2011. *“Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktik di Sekolah”*. Bandung: PT. Remaja Rosakarya.
- Munawaroh. 2011. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja”*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Volume 16(2): 204.
- Oemar, Usailan dan Leo Gangga. 2017. *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin”* *Jurnal Ecoment Global*. Volume 2(2).
- Rahmah, Nur Athiyah. 2016. *“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Di Kota Palu”*. *E-Jurnal Katalogis*. Volume 4(9): 17-28.
- Riandy. 2016. *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT . Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda.”* *Jurnal Adminitrasi Bisnis* 4(4): 1063.
- Ridho, Irvan Nur, Tjahjanulin Domai, Abdul Wachid. *“Analisis Kinerja Pada Bidang Pendapatan Dalam Mengelola Pendapatan Asli Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ponorogo)”*. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Volume 1(2): 221-230.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2010. *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta: PT. Rajawali Pres.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek Edisi ke-2”*. Jakarta: PT Rajawali Pres.
- Robbins, P Stephen. 2010. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sartika, Amwiarni. 2015. *“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu.”* *Jurnal Katalogis* 3(1): 54-65.
- Sari, Deny Ardila. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan di Dppkad Kota Tanjungpinang dan Badan Pengelolaan Keuangan Kekayaan Daerah (Bpkkd) Provinsi Kepri”*.
- Sudarmayanti. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan ke-5”*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sugono. 2010. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *“Sumber Daya Manusia CAPS”*. Yogyakarta.
- Wibowo. 2012. *“Manajemen Kinerja Edisi ke-3”*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo, Anggi Prasetyo. 2017. *“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Surabaya”*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Volume 6(7).
- Wartono, Tri. 2017. *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Majalah Mother And Baby)”*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4(2): 41–55.
- Waljono, Imam. 2010. *“Manajemen Tata Kelola Manajemen Bisnis”*. Jakarta: PT. Indeks.
- Wisnu Bimantoro & Chimajah Noor. 2012. *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Tonga Tiur Putra.”* *Jurnal Ekonomi* 29 (3).
- Cokroaminoto. 2007. *“Teori Ekspektansi: Sebuah Pendekatan Konsep Pemberian Imbalan untuk Meningkatkan Motivasi Pegawai.”* <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/12/13/teori-ekspektansi-sebuah-pendekatan-konsep-pemberian-imbalan-untuk-meningkatkan-motivasi-pegawai>, Diakses 20 November 2013.
- Rainer, Dedi. 2017. (<http://www.spengetahuan.com/2017/06/15-pengertian-kompetensi-menurut-para-ahli-jenis-manfaat-lengkap.html>). Diakses 12 Juni 2017.
- Ak, Suparwanto. 2012. (suparwanto-agape.blogspot.com). Diakses 6 Juli 2012 pukul 19.47.
- Kresna. 2017. (Konsultasiskripsi.com). Diakses 4 Januari 2017.
- Sutarjono. 2012. (materi-skripsi.blogspot.com). Diakses 5 April 2012 pukul 00.50.

