

ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, STRES KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Anita Nova P ¹⁾

Hudi Kurniawanto ²⁾

Untung Sriwidodo ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ anitanovapuspitasari18@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, stress, leadership gays and work environment on employee performance. The purpose of this study was to analyze the significance of the influence of motivation, stress, leadership style and working environment factors on the performance of the state civil service. To analyze employee performance in reflecting influence of motivation, stress, leadership style an working environment factors on the performance of the state civil service. This study uses survey methods, the type of data used is quantitative, using approach aimed at testing hypotheses, the source of the data used are primary data. The population in this study were all employees of the Department of population and Civil Registration in Ponorogo Regency amounting to 64 people, the number of samples used was 50 employees, because the number of objects is less than 100 people so this research study is population study. This research was conducted by question. Data analysis techniques used validity test, reliability test, classic assumption test, normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, t test, F test. The conclusion of the study is: (1) hypothesis which states that work motivation has a significant effect on employee performance is not proven true, (2) hypothesis which states that work stress has a significant effect on employees is not proven true, (3) hypothesis which states that the leadership style has a significant effect on employees is proven to be true, (4) hypothesis which states that work environment has a significant effect on employees is not proven true.

Keywords: *work motivation, job stress, leadership style, work environment on the performance of the civil service*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok (Ghonyah dan Masurip, 2011: 119). Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Kelidbari, Fadaei, Ebrahimi (2016: 464) menjelaskan bahwa saat ini kinerja dan produktivitas telah menemukan sudut pandang yang tampak efektif pada setiap aspek kehidupan. Keduanya juga telah menyebabkan kesenjangan dan jarak yang meningkat antara negara-negara maju dan negara-negara dunia ketiga. Di setiap organisasi,

kinerja staf dianggap sebagai salah satu konsep paling penting. Oleh karena itu, salah satu tantangan paling signifikan dalam setiap organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan.

Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan sangat mempengaruhi seperti apa dan bagaimana kinerja perusahaan tersebut. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan modal.

Variabel keempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara empiris telah dibahas oleh beberapa peneliti terdahulu (Permansari, 2013: 8). Hanaysha (2016: 289) meneliti hubungan lingkungan kinerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian tersebut, lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi hal ini berbeda dengan Prabowo, Sanusi dan Sumarsono (2018: 34) yang meneliti para pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang, bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh kepada kinerja para pegawai

Lingkungan kerja seperti yang dijelaskan diatas merupakan faktor ekstrinsik yang muncul dari diri karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman lebih banyak diinginkan oleh seseorang dalam bekerja. Karena karyawan memerlukan kondisi psikologis yang baik dalam bekerja, dan salah satu pembentuk psikologis yang baik dalam diri seseorang adalah terciptanya lingkungan yang positif pula.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, variabel yang akan digunakan untuk menguji kinerja karyawan adalah yang pertama yaitu motivasi (Muis dan Hamid, 2012: 92-93). Yang kedua adalah stres kerja (Sari, Muis dan Hamid, 2012: 92-93). Yang ketiga adalah gaya kepemimpinan (Sari, Maria, Winarsih dan Gagah, 2016:16). Sehingga yang terakhir adalah lingkungan kerja (Permansari, 2013: 8). Keempat variabel ini dipilih karena dianggap paling dengan karakteristik lokasi penelitian yang memiliki kondisi kerja yang dinamis. Hal ini sekaligus menguji variabel yang mengalami inkonsistensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di beberapa penelitian sebelumnya. sehingga berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul "Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Stres, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)" dengan studi kasus di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.

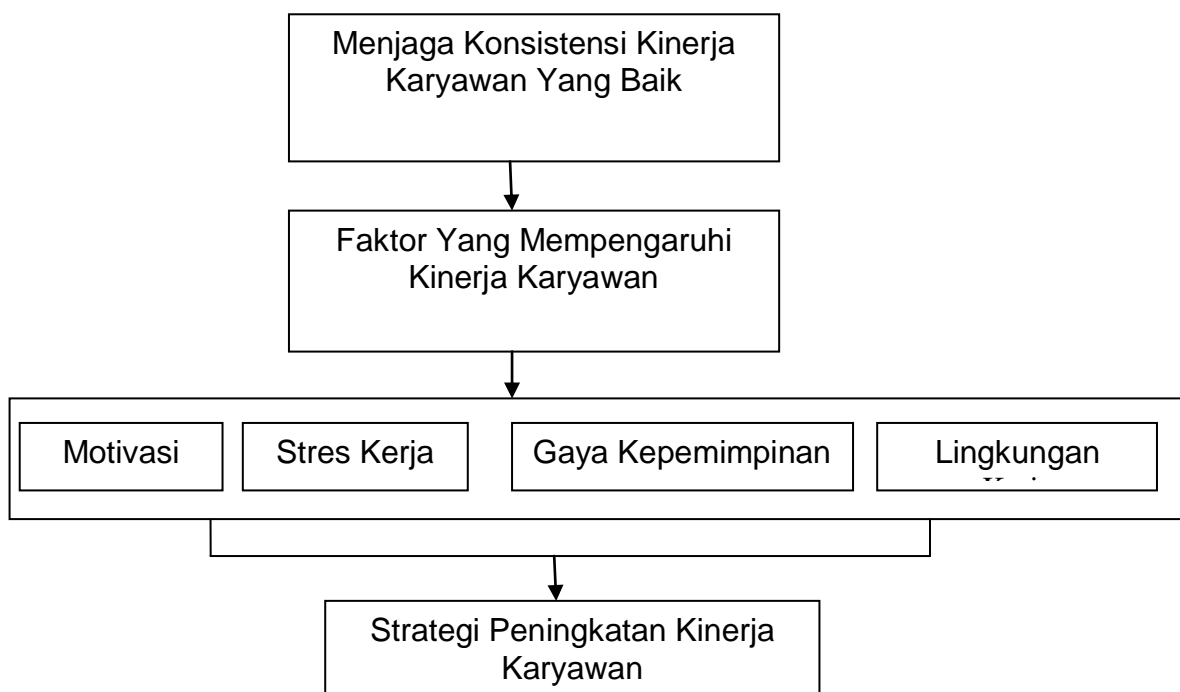
Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pemikiran teoritis

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 3 variabel yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan Lingkungan kerja (X4)
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja (Y)

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya (Harry dan Veronika, 2013).

Menurut teori yang dikemukakan Handoko (2017: 55) yaitu 'Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang diinginkan dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Motivasi dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasannya bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan

Penelitian Potu (2013) dengan hasil motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan motivasi inilah, maka tindakan seorang karyawan akan dituntun bekerja lebih semangat sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin besar motivasi yang muncul dari diri seseorang, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut.

H1. Motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja ASN.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Handoko, 2017:201). Faktor stres kerja menjadi salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sari, Muis dan Hamid, 2012: 92-93).

Menurut Erdelik, Karabay, Elci (2016) menjelaskan bahwa dalam organisasi yang kompetitif dan berubah dewasa ini, stres telah menjadi faktor penting dan berpengaruh juga sebagai *predictor* yang kuat dari berbagai hasil yang terkait dengan pekerjaan dan pribadi. Sebagian besar peneliti umumnya setuju bahwa itu tidak menyenangkan pengalaman emosional yang terkait dengan "ketakutan, terror, kecemasan, ketidak nyamanan, kemarahan, kesediaan dan depresi.

Menurut Penelitian Rosita (2012: 192) dari hasil penelitiannya konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kejadian menurut Rahmila *et al.* (2015) hasilnya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Seorang karyawan akan merasa tidak teratur dalam bekerja jika mengalami stres dalam dirinya. Akibatnya jika seorang dalam keadaan stres akan mengalami penurunan dalam kinerjanya, sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang diusulkan adalah:

H2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah suatu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan prinsip yang menghasilkan perilaku dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan pegawai agar semua anggota organisasi menghasilkan kinerja terbaiknya sehingga tujuan organisasi terwujud. Faktor gaya kepemimpinan menjadi salah faktor berikutnya yang mempengaruhi karyawan (Sari, Muis dan Hamid, 2012: 92-93). Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian Potu (2013) kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan Rahmila *et al.* (2015) hasilnya kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Seorang pemimpin harus rinci dalam memilih gaya dalam memimpin agar kinerja karyawan selalu maksimal, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan,

maka akan semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang diusulkan adalah:

H3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Permansari (2013) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Faktor lingkungan kerja menjadi faktor keempat dalam penelitian ini yang dipilih dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara empiris telah dibahas oleh beberapa peneliti terdahulu (Permansari, 2013). Studi empiris mengemukakan bahwa sebagian besar karyawan mempercayai bahwa kualitas lingkungan kerja akan mempengaruhi perilaku dari karyawan dan meningkatkan produktivitasnya.

Menurut penelitian Permansari (2013:8) hasilnya Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan Ghaniyah dan Masurip (2011: 128) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif juga terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman lebih banyak diinginkan oleh seseorang dalam bekerja. Karena karyawan memerlukan kondisi psikologis yang baik dalam bekerja, dan salah satu pembentuk psikologis yang baik dalam diri seseorang adalah terciptanya lingkungan yang positif pula. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas seorang karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang diusulkan adalah:

H4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di wilayah kabupaten Ponorogo dengan sasaran utama adalah ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau suatu subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 50 orang.

Metode pengambilan sampel adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat atau meneliti sebagian dari populasi. Apabila objeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila objeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % dari populasi yang diambil (Suharsimi Arikunto, 2014). Penelitian ini penulis mengambil semua objek sebagai sampel, karena jumlah objek kurang dari 100 sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Hal ini dikarenakan menurut peneliti pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian ini yakni subyek dan sampel sudah diketahui, fleksibel, menghemat

waktu, dan lebih praktis. Pendekatan kuantitatif ini dapat menguji korelasi yang signifikan dengan cara menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner mengenai sensitivitas etis. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu atau perorangan seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan cara variabel menjelaskan karakteristik dari objek ke dalam elemen-elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan di dalam penelitian (Hartono, 2013). Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah motivasi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Data yang digunakan adalah data yang berasal dari jawaban kuesioner yang dikumpulkan dengan cara mengkuantifisir dari informasi yang bersifat kualitatif. Cara pengkuantifisiran adalah dengan menggunakan skala linkert pada setiap pertanyaan dalam kuesioner.

Kuesioner

Pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sukoharjo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonfersikan kedalam skala pengukuran Likert.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Berdasarkan item kuesioner yang diberikan dalam kuesioner yang disampaikan kepada pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo, kemudian dilakukan uji validitas terhadap item kuesioner. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel yang diajukan kepada responden dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dikatakan handal (reliabel).

Apabila memiliki koefisien *cronbach' alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian yang menggunakan *Cronbach'alpha* dengan bantuan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach'Alpha | Nilai Kritis | Keterangan |
|-------------------|----------------|--------------|------------|
| Motivasi kerja | 0,763 | 0,06 | Reliabel |
| Stres kerja | 0,872 | 0,06 | Reliabel |
| Gaya kepemimpinan | 0,820 | 0,06 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,667 | 0,06 | Reliabel |
| Kinerja | 0,814 | 0,06 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), lingkungan kerja (X4) dan kinerja (Y) menunjukkan nilai reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,06.

Uji Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2010) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pertanyaan tertutup. Analisis statistik deskriptif menggunakan analisis rentang skala. Untuk menentukan rentang skala (RS) menggunakan rumus,

$$RS = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{kelas interval}}$$

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Kriteria pengujian heteroskedastisitas yaitu jika *p-value* < 0,05 maka H_0 diterima, artinya antar varian dari residual terdapat heteroskedastisitas, sebaliknya jika *p-value* > 0,05 maka H_0 ditolak, artinya antar varian residual tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

| Uji Asumsi Klasik | Hasil uji | Kesimpulan |
|-------------------------|--|-----------------------------------|
| Uji multikolinieritas | Nilai Tolerance 0,918, 0,952, 0,939, 0,978 > 0,10 dan nilai VIF 1,089, 1,050, 1,065, 1,023 < 10,00 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Uji autokorelasi | Nilai Durbin Watson (0,0391 < 0,05) | Tidak terjadi autokorelasi |
| Uji heteroskedastisitas | Nilai Sig. 0,645; 0,873; 0,647, 0,140, 0,462 > 0,005 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Uji normalitas | Nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,576 > 0,005 | Residual berdistribusi normal |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik. *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S). Kriteria pengujian yaitu jika *p-value* > 0,05 maka residu dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya apabila *p-value* ≤ 0,05 maka residu dinyatakan tidak berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang berarti antara masing-masing variabel independen dalam model regresi. Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada *Tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dihitung melalui program SPSS versi 20. Batas dari *Tolerance value* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10 jika di bawah 0,10 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinearitas, sebaiknya apabila *Tolerance value* < 0,10 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi, jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Uji autokorelasi menggunakan Uji *Runs Test*. Kriteria pengujian autokorelasi yaitu jika *p-value* < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya antar residual terdapat korelasi, sebaliknya jika *p-value* ≥ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antar residual tidak terdapat korelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi berganda dalam penelitian adalah untuk menguji motivasi kerja (X1), stres Kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), lingkungan kerja (X4) terhadap Kinerja (Y). Adapun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KJ = b_0 + b_1MV + b_2ST + b_3GK + b_4LK + e$$

Uji t

Uji t digunakan menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), gaya kepemimpinan (X4) dan lingkungan kerja (X4) secara parsial terhadap

kinerja (Y). Apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka pengaruh variabel motivasi kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja signifikan dan apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka tidak signifikan.

Langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$H_a: \beta_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2) Kriteria pengujian yaitu:

a. Jika $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak signifikan

b. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti signifikan

Uji F (uji ketepatan model)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model dalam memprediksi pengaruh motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja (Y). Tepat tidaknya model yang digunakan dapat diketahui dari probabilitasnya. Apabila $P\text{-value} \leq 0,05$ maka model yang digunakan sudah tepat; sebaliknya apabila $p\text{-value} \leq 0,05$ maka model yang digunakan tidak tepat.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda 1

| Model | B | Std.Error | Beta | Nilai t | Sig |
|-------------------|--------|-----------|-------|---------|-------|
| Constant | | -0,292 | 4,436 | -0,066 | 0,948 |
| Motivasi kerja | 0,016 | 0,089 | 0,12 | 0,175 | 0,862 |
| Stres Kerja | -0,105 | 0,085 | 0,080 | -1,241 | 0,221 |
| Gaya kepemimpinan | 0,724 | 0,053 | 0,893 | 13,696 | 0,000 |
| Lingkungan kerja | 0,122 | 0,138 | 0,056 | 0,882 | 0,382 |

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Uji Hipotesis

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil perhitungan uji t variabel motivasi kerja diperoleh nilai thitung 0,175 dengan $p\text{-value} 0,862 > 0,05$. maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Hasil perhitungan uji t variabel stres kerja diperoleh nilai thitung -1,241 dengan $p\text{-value} 0,221 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo, maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil perhitungan uji t variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai thitung 13,696 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti kebenarannya.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil perhitungan uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung 0,882 dengan *p-value* $0,382 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tidak terbukti kebenarannya.

IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Sedangkan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo, yang berarti apabila motivasi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan motivasi bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusianya.

b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor stres kerja menjadi salah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid, 2012: 92-93). Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang. Penekanan timbulnya stres yang terjadi pada karyawan harus selalu ditingkatkan mengingat efek berbanding terbalik dari munculnya stres ini terhadap kinerja seorang karyawan. Motivasi merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi Akibatnya jika seorang dalam keadaan stres akan mengalami penurunan dalam kinerjanya. Sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t sebesar 13,696 dengan p-value (0,000) < 0,05 berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo.diterima atau terbukti kebenarannya.

d Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti lingkungan kerja bukan merupakan salah satu bagian penting dalam proses mencapai tujuan organisasi. Meski demikian lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk kenyamanannya, kebersihan, memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga akan membantu penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Ponorogo Motivasi merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Ponorogo karena Motivasi merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Ponorogo. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Ponorogo lingkungan kerja bukan merupakan salah satu bagian penting dalam proses mencapai tujuan organisasi. Meski demikian lingkungan kerja sangat dibutuhkan untuk kenyamanannya, kebersihan, memotivasi pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga akan membantu penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alefari, Marafernandez, A dan B.K Salonitis. 2018. Modelling Manufacturing Employees' Performance Based On A System Dynamics Approach. Procedia CIRP
- Endang K.S, Maria M. W. Dan Gagah, E. 2016.”Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Pd.Bkk Dempet Kabupaten Demak”. *Journal Of Management, Volume 2 No.2Pp 10-16*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 16*.Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- ,2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, buku 2.Jakarta: Salemba Empat
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*.

- Iqbal, M. Z., Akbar, S. dan Budhwar, P. 2014. Effectiveness Of Performance Appraisal: An Integrated Framework. *International Journal Of Management Reviews*, In Press.
- Karabay et al. 2016. Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work StresProcedia - Social and Behavioral Sciences
- Kelidbari et al.2016 Kinerja dan produktivitas telah menemukan sudut pandang yang tampak efektif pada setiap aspek kehidupan Vol.2 Pp 463-464
- Kurniawan, M. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Artikel Ilmiah*. Universitas Negeri Padang
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*.Jakarta: Rajawali Pers.
- Murti, Hdan V.A. Srimulyani.2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* Vol. 2
- Nunung Ghoniyah dan Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2Pp 119 – 128
- Permansari, Ragil. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.*Management Analysis Journal*Pp 1-8
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Emba* Vol. 1
- Prabowo, L. Sanusi, A. dan Sumarsono, T. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, Vol 8 hal 1-34
- Rahmila S, Muis, M.dan Hamid,N. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.*Jurnal Analisis* Vol.1 No.1Pp 92-93
- Razaket al. 2016. Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance* 37
- Rosita, Sry. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol.2
- Rusu, G. Avasilcai,S. CA. Huțu. 2016. Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 221
- Sekaran, Uma.2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, buku 1.Jakarta: Salemba Empat
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Widodo Et Al. 2018. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.