
ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, URAIAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOGOR

Oleh:

Edward Efendi Silalahi

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: edward.efendi@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 02-06-2023

Revised: 27-06-2023

Accepted: 15-07-2023

Keywords:

Job Description, Job Stress,
Job Motivation And
Performance

Abstract: *The role of an organization or institution must have a reliable quality of human resources in playing its role to move the organization or institution in the context of development, of course the main impact of that role is the resulting performance. In the form of performance as one of the goals in exploring the various skills or abilities possessed to be able to run a wheel organization either individual or institution. The purpose of this study is to know and analyze the effect of job stress, job description, job motivation on employee performance. The research method used is survey and explanatory research method to analyze the relationship between variables studied. Analytical test tool used in this research is using multiple regression analysis. The hypothesis was tested by using F test, and t test, the result showed that*

(1) job description significantly or significantly affect the performance of State Civil Apparatus; (2) job stress significantly or significantly affect the performance of the State Civil Apparatus; (4) job description, job stress, and motivation together (simultaneously) have real or significant effect on the performance of civil servant apparatus employees. There are several implications that can be suggested in this study.

PENDAHULUAN

Operasionalisasi pekerjaan dalam suatu organisasi atau lembaga, sangatlah membutuhkan kemampuan sumber daya manusia untuk bisa menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga ukuran dalam penilaian suatu pekerjaan bisa dilihat dengan berbagai aspek. Namun, terkadang rutinitas pekerjaan yang dijalankan baik oleh seorang pegawai atau karyawan menimbulkan rasa kekhawatiran akan kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan substansi pekerjaannya atau dengan kata lain bisa disebut *job description* atau TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) sehingga menimbulkan berbagai masalah dalam pekerjaan seperti stres dalam melakukan pekerjaan. Kekhawatiran yang terjadi pada setiap pegawai sering kali membuat pegawai atau karyawan merasa bosan atau jenuh dengan kondisi pekerjaan yang membuat mereka tidak nyaman. Hal ini lalu membuat pegawai mulai mencari solusi penenang lewat aktivitas yang bukan menjadi tupoksi mereka. Tanpa

disadari aktivitas yang dilakukan jauh diluar harapankinerja seorang pegawai.

Stres kerja merupakan pengaruh individu yang ditimbulkan oleh ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan dan sudah tentu akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang (Sofiana et al,2020).

Menurut Mankunegara (2017), stres kerja disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan yang stres akan sulit berkonsentrasi dan dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan, hal tersebut akan menghambat pekerjaan sehingga dapat menurunkan komitmen individu terhadap organisasi.

Ketika stres kerja meningkat maka kinerja akan menurun begitu juga sebaliknya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Massie (2018), dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Dalam penelitiannya Khuong (2016), menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan, sehingga dalam mencapai kinerja yang baik karyawan wajib memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami.

Indriyanto (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Uraian kerja adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Dessler,2011). Sedangkan deskripsi kerja menurut Malthis dan Jackson (2006 : 214) merupakan proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Sebelum pekerjaan atau tugas dilakukan maka terlebih dahulu harus dilakukan suatu analisis pekerjaan (job analysis).

Menurut Daryanto dan Abdullah (2013), analisis jabatan (*job analysis*) adalah suatu kegiatan untuk memberikan analisa pada setiap jabatan sehingga dengan demikian akan memberikan gambaran tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap karyawan untuk jabatab tertentu. Sementara, Ardana, Mujiati, dan Utama (2013), menyatakan deskripsi pekerjaan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang sesungguhnya dilakukan didalam mengemban pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan tersebut memberikan beberapa manfaat, antara lain : 1) Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan. 2) Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. 3) Memudahkan prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM. 4) Membantu pegawai dalam merencanakan karier, mengurangi praktik diskriminasi dalam promosi dan mutasi serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan termotivasi dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk

menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal (Robbins, 2014).

Motivasi menurut Mathis dan Jackson (2010), merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan dalam mencapai tujuan oleh karena itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Robbins (2009), teori kebutuhan yang dikemukakan McClelland disebut juga teori Motivasi Prestasi, dimana menurut teori ini ada tiga komponen yang digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu : 1) Kebutuhan akan prestasi (*achievement*). Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*power*). Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. 3) Kebutuhan akan afiliasi (*affiliation*). Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

Permasalahan stres kerja, uraian pekerjaan, motivasi kerja dan kinerja pegawai saat ini adalah merupakan suatu kondisi yang sedang nampak di lingkungan, kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor dimana hal ini ditunjukkan dengan fenomena- fenomena antara lain :

Tingginya stres kerja pegawai yang ditimbulkan dari beban kerja seorang pegawai seperti bertambahnya volume pekerjaan yang tidak seimbang dengan ketersediaan sumber daya yang tersedia. Tingginya stres kerja yang diemban oleh seseorang juga berdampak terhadap hasil kerja yang tidak mencapai target karena Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) yang diberikan terlalu berlebihan dengan kualifikasi tertentu sehingga hasil kerja tidak tercapai.

- a. Kurang jelasnya uraian pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para pegawai seperti masih terdapat pegawai yang harus melaksanakan pekerjaan yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawab dari pegawai yang bersangkutan. Penempatan staf dalam jabatan fungsional umum tertentu pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor sesuai kondisi faktual, belum dianalisis secara baik sehingga masih dijumpai adanya staf yang dimutasikan pada jabatan fungsional umum tertentu namun tidak mampu menjalankan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang diemban karena kualifikasi pendidikan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga pekerjaannya dibebankan kepada staf lain.
- b. Rendahnya motivasi kerja yang diakibatkan oleh rendahnya apresiasi yang diberikan kepada pegawai/ bawahan dari pimpinan. Hal ini masih dijumpai terkait dengan apresiasi yang diberikan kepada pegawai belum berjalan sesuai aturan dan mekanisme yang berlaku. Misalnya, promosi jabatan yang merupakan salah satu penghargaan/apresiasi yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan belum berjalan baik. Promosi jabatan yang dilakukan belum sesuai dengan standar promosi jabatan sesuai kriteria atau undang-undang yang berlaku. Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja pegawai karena hak-hak kepegawaiannya

kurang diperhatikan. Selain itu juga ada ketidakpuasan terhadap rekan kerja yang tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya secara baik karena sering tidak masuk kantor.

Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mengukur bagaimana pengaruh stres pekerjaan, uraian kerja, dan motivasi kerja yang diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor.

Merujuk pada latar belakang di atas, masalah stres kerja, uraian pekerjaan, motivasi kerja dan kinerja pegawai dirasa sangat menarik untuk diteliti, maka penulis mengangkatnya kedalam sebuah penelitian ilmiah dengan judul :

“ Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor”.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Veithzal (2020) stres kerja adalah merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat menyebabkan ketidak seimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Gumilar (2022), stress kerja merupakan suatu kondisi seseorang merasa tegang karena kondisi yang mempengaruhinya. Stress kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Dalam Robins (2021) stres merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersiapkan sebagai tidak pasti dan penting.

Jimad dan Iin Apriyani (2000) mendefenisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian, stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Hal ini menjadi sangat penting untuk diamati dan dibahas agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Indikasi / gejala-gejala individu mengalami stres ditempat kerja (Gumilar,2022) adalah :

1. Bekerja melewati batas kemampuan;
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering;
3. Ketidakhadiran pekerjaan;
4. Kesulitan membuat keputusan;
5. Kesalahan yang sembrono;
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan;
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri;
8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain;
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat;
10. Menunjukan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit dan radang pernafasan.

Uraian Kerja

Uraian kerja adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Rivai, 2004). Sedangkan uraian kerja menurut Malthis dan Jackson (2006), merupakan proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Sebelum pekerjaan atau tugas dilakukan maka terlebih dahulu harus dilakukan suatu analisis pekerjaan (Job analysis).

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses mengumpulkan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja, yang dilaksanakan dengan mengamati cara atau menadakan interview terhadap pekerja, dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor, (Ismail, 2010).

Tugas-tugas perlu di ketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus dipegang oleh pegawai yang melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus para karyawan lakukan.

Indikator deskripsi pekerjaan menurut Hasibuan (2007) yaitu :

1. Apa yang dilakukan
Setelah menempati jabatan yang ditetapkan, apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.
2. Kecakapan
Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun atasan.
3. Pendidikan yang diperlukan
Setiap jabatan yang ada masing- masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
4. Kondisi
Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstren organisasi.
5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut.
Pada keterangan diatas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar yaitu motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal (Ismail, 2018)

Lebih lanjut (Ismail,2018) menyatakan motivasi kerja sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arahan bertindak, dan memicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ; (1) motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) terdapat dua tujuan utama untuk motivasi kerja, yaitu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Robbins,(2014) meyakini motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) motivasi kerja mengandung tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi atau tujuan organisasi, dan (3) motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif jika didalam diri seseorang karyawan memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup, kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan lebih baik yang menciptakan suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan harga diri, yakni kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan oleh masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yakni kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan (Afandi,2018).

Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et al, 1995).

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Pahlawati et., al (2022), kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan

yang berasal dari perusahaan.

Indikator kinerja pegawai di atas diuraikan di bawah ini untuk mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (Initiative) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (Capability) yaitu diantarabeberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (Communication) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Gumilar et al,2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tingkah laku kerja dan aktivitas kerja yang telah dilaksanakan (Septiadi et al,2020).

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama selain itu juga, penelitian ini juga termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu suatu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Tempat dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor, sedangkan Obyek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor yang berjumlah 87 orang. Menurut Umi Narimawati (2008), bahwa dalam penelitian yang populasinya kurang dari 100, maka sebaiknya diambil seluruhnya, sehingga diperoleh keakuratan data dan kesimpulan penelitian. Dengan tujuan agar

sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor yang berjumlah 87 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan data sensus yang berjumlah 87 orang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah pegawai
2. Data Kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka- angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum objek penelitian.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut :

1. Data primer, adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Sugiyono, 2017). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survey, distribusi kuesioner serta wawancara
2. Data sekunder, adalah data yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi pula data yang telah tersedia dalam perusahaan seperti data jumlah pegawai.

Hipotesis

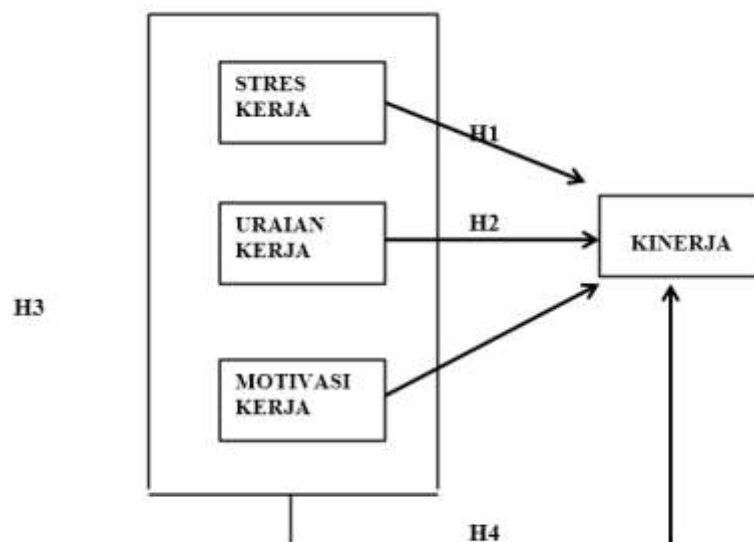
H1: Terdapat pengaruh yang positif antara Stres Kerja terhadap Kinerja

H2: Terdapat pengaruh yang positif antara Uraian Kerja terhadap Kinerja

H3: Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja

H4: Terdapat pengaruh yang positif secara simultan Stres Kerja, Uraian Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

MODEL KONSEP KERANGKA KERJA



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengujian secara deskriptif dan inferensial yang diperoleh dari perhitungan data statistik. Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuisioner. Yaitu dengan cara mengumpulkan data dari hasil jawaban responden, selanjutnya ditabulasi dalam tabel dan lakukan pembahasan secara deskriptif.

Sedangkan Statistik Inferensial digunakan untuk pengujian hipotesis dengan taraf nyata tertentu. Adapun untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variable yang akan dibagi menjadi variable terikat (Y) dan variable bebas (X).

Hasil Analisis statistik membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh Stres Kerja (X1), Uraian Kerja (X2), dan Motivasi (X3), terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor (Y).

Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant				
Stres kerja (X1)	-0.383	-4.815	.000	Signifikan
Uraian pekerjaan (X2)	0.153	2.102	.039	Signifikan
Kepuasan kerja (X3)	0.523	6.556	.000	Signifikan
R		0.770		
R Square		0.593		
Adjusted R Square		0.577		
F hitung		37.422		
Sign. F		0.000		

Sumber : data (diolah) Tahun 2017

1. $\beta_1 = -0.383$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwa setiap variabel Stres kerja (X1) memberikan pengaruh negatif sebesar nilai koefisien regresi β_1 atau dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor dibutuhkan variabel Stres kerja sebesar -0.383, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
2. $\beta_2 = 0.153$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel uraian pekerjaan (X2) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_2 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor (Y) dibutuhkan variabel motivasi sebesar 0.153, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. $\beta_3 = 0.523$ nilai parameter atau koefisien regresi β_3 ini menjelaskan bahwa setiap variabel motivasi (X3) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_3 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor. (Y) dibutuhkan variabel kepuasan kerja sebesar 0.523, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Uji Parsial (Uji-t)**Variabel Stres Kerja (X1)**

Variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar -4.815 . Nilai ini lebih besar dari t tabel ($-4.815 > 1,658$). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H_0 dan terima H_a atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor.

Variabel Uraian Pekerjaan (X2)

Variabel uraian pekerjaan (X2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.102 . Nilai ini lebih besar dari t tabel ($2.102 > 1,658$). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H_0 dan terima H_a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel uraian pekerjaan berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor.

Variabel Motivasi Kerja (X3)

Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 6.556 . Nilai ini lebih besar dari t tabel ($6,556 > 1,658$).

Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H_0 dan terima H_a , atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor.

Uji Simultan (Uji-F)**Variabel Stres Kerja, Uraian Pekerjaan, dan Motivasi Kerja (Secara Simultan).**

Hasil pengujian secara simultan variabel stres kerja uraian pekerjaan, dan kepuasan kerja memiliki nilai F statistik/hitung sebesar 37.422 . Nilai ini lebih besar dari F tabel ($37.422 > 2.28$). Dengan demikian hasil uji F, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa terima H_a dan tolak H_0 atau Hipotesis diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel stres kerja, uraian pekerjaan, dan kepuasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor.

KESIMPULAN

Mengacu pada permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hipotesis yang telah diuji dalam penelitian yaitu :

1. Stres kerja secara nyata (negatif) mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor. Dalam konteks dunia kerja nyata, stres kerja diakibatkan karena beban kerja yang tinggi. Semakin tinggi beban kerja seseorang, maka stres kerja akan ikut meningkat. Namun disatu sisi, meskipun beban kerja seseorang meningkat yang mengakibatkan stres kerja yang tinggi tetapi jika didorong dengan motivasi yang besar maka akan berdampak imbang terhadap kinerja seseorang. Tekanan kerja yang dirasa seseorang merupakan bagian dari sebuah motivasi besar dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan

nilai signifikan negatif menunjukkan bahwa adanya tekanan kerja/beban kerja yang tinggipun yang dialami Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bogor tidak mengurangikinerja yang dihasilkan tiap Aparatur Sipil Negara.

2. Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa Uraian pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan uraian pekerjaan yang baik, maka dengan sendirinya tugas kerja yang dijalankan masing-masing pegawai atau bawahan akan semakin jelas, sehingga pencapaian tugas kerja yang dijalankan akan terlaksana dengan baik. Uraian kerja perlu untuk distandarisasi dalam sebuah organisasi sehingga akan terlaksana dengan baik jika uraian pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai akan tercapai apabila dia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja pegawai/bawahan tergantung pada standar kerja yang diatur sedemikian rupa oleh pimpinan dengan mengacu pada standar kerja yang sesuai dengan SOP. Disisi lain, motivasi kerja timbul akibat adanya rasa senang dalam bekerja. Artinya hubungan atau relasi dalam pekerjaan perlu dibangun diantara sesama rekan kerja atau pimpinan dan bawahan. Dengan demikian kepuasan seorang pegawai dalam bekerja akan menunjukkan kinerja yang maksimal yang disebabkan termotivasinya seorang pegawai di dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, IK., Mujiati, NW., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu
- [2] Arikunto,2010. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi (2010). Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Daryanto Abdullah.2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [4] Garry,Dessler.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- [5] Gibson, James L, John M.I, James H. Donenely. 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Bina Aksara.
- [6] Gumilar, D.G., & Rismawati,R.(2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*,11(9).
- [7] Hasibuan S.P. Melayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- [8] Indriyanto,2019. *Ekologi Hutan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Khuong Mai Ngoc and Vu Hai Yen.2016. Investigate The Effects of Job Stress on Employee Job Performance A Case Study at Dong Xu Yen Industrial Zone, Vietnam, International,. *Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol.7,No.2 p31-37.
- [10] Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo,(2005). *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- [11] Massie, R.,2018. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Centre Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 6 No.2.
- [12] Mathis, L. R. Dan J. H. Jackson,(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- [13] Mathis dan Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- [14] Rivai, V.,(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [15] Robbins, S.P., Alih Bahasa Pujaatmaka,H & Molan, B. *Perilaku Organisasi (2014). Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Prenlindo.
- [16] Robbins, S.P.,2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Sugiyono,S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- [18] Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*,1(01),38-44.
- [19] Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*,8(1),1.
- [20] Veithzal, R. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.