

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA XYZ DAERAH PROVINSI RIAU

Ridho Oktrian Maskha

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. D.I Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru
e-mail: ridhooktrian20@gmail.com

diterima: 16/3/2023; direvisi: 12/4/2023; diterbitkan: 31/08/2023

Abstract: This inquired about points to decide and analyze the impact of work stress, work motivation and work discipline on representative execution at the Regional Financial and Asset Management Agency of Riau Province. This ponder appears that work stress, work motivation and work discipline impact representative execution at the Regional Financial and Asset Management Agency of Riau Province with an esteem of $F_{count} (635.446) > F_{table} (2.699)$ with Sig. break even with $0.001 < 0.005$. The R Square esteem is 0.952, which appears that X1, X2 and X3 influence Y by 95.2% and the rest is impacted by other factors. This appears that there is an impact between X1, X2 and X3 simultaneously on Y.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) berada pada kondisi strategis, dimana sebuah lembaga melakukan banyak kegiatan untuk memperkuat keterampilan dalam melakukan tanggung jawab dengan hasil terbaik. Bagian terpenting dari manajemen adalah Manajemen SDM (Nurmansyah, 2018: 1).

Peningkatan kinerja merupakan capaian dari tujuan pada suatu lembaga. Perilaku kinerja maupun sikap pegawai dengan tujuan untuk dapat mengeluarkan kemampuan berkontribusi secara optimal (Wirawan, 2015: 4).

Kewenangan publik membutuhkan kinerja pegawai untuk tugas dan tanggung jawab pada setiap depertemen dalam pemerintahan guna mengukur tantangan yang dihadapi pemerintah. Tingkat efektivitas pencapaian kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai. Kebergantungan seberapa baik kontribusi yang telah dilakukan menunjukkan efektivitas kinerja (Sidin & Della, 2021: 16).

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau

adalah lembaga pemerintah yang bertugas pengolahan keuangan dan aset daerah Riau, dimana lembaga tersebut mempunyai peran yang baik dengan SDM yang dapat menargetkan keberhasilan program dengan baik.

Permasalahan yang dihadapi dalam meningkatkan kerja pegawai yang diberikan kepada wali siswa dan orang tua. Berikut hasil survei Pendaftaran Peserta Didik Baru (PPDB) yang dilakukan pada tahun 2019 hingga 2023.

Dalam mencapai tujuan BPKAD Provinsi Riau dapat dilakukan dengan menggunakan prinsip dan kebijakan yang sesuai dengan wilayah dan kemampuan masing-masing daerah.

Kurangnya pemahaman pegawai mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja juga menjadi salah satu faktornya. Pegawai merasa berada di zona nyaman dalam bekerja, sehingga cenderung berpikir santai terhadap pencapaian yang harus dicapai belum optimal.

Rendahnya keberhasilan kinerja pada BPKAD Provinsi Riau dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Kasmir (2016: 189-193), faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai pengetahuan, motivasi kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

Keberhasilan sebuah lembaga dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Tuntutan pekerjaan dapat menjadi acuan yang menimbulkan stres kerja. Stres kerja dapat diminimalisir dengan motivasi. Selain itu tingkat disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai untuk menentukan kualitas pegawai tersebut dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM berkaitan dengan kebijakan mengenai aspek-aspek dari Manajemen Kerja (Siagian, 2018: 38). Menurut Wirawan (2015: 4), manajemen sumber SDM untuk mempengaruhi kinerja melalui sikap pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dalam berkontribusi secara efektif.

Dikutip dari Kasmir (2016: 182), kinerja merupakan capaian dari sebuah pekerjaan dalam sebuah instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pegawai.

Banyaknya tuntutan-tuntutan eksternal yang mempengaruhi kinerja dan menyebabkan tekanan, ketegangan maupun gangguan yang tidak menyenangkan pada pribadi pegawai sehingga menyebabkan turunnya kinerja akibat stres. Menurut Mangkunegara (2014: 87), stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akibat beberapa faktor yang mempengaruhi kejiwaan seseorang diluar dari kemampuan.

Seseorang memiliki kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada tujuan suatu objek atau sasaran untuk memperoleh suatu pencapaian agar efektivitas kerja dapat tercapai melalui motivasi. Motivasi menurut Robbins dan Judge (2017: 127) berupa proses usaha mencapai tujuan.

Peraturan dan tata tertib yang dimiliki oleh setiap instansi harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Baik peraturan tentang penggunaan tata cara melakukan pekerjaan, peraturan tentang hubungan kerja maupun jam kerja. Disiplin menjadikan seseorang tidak melakukan hal-hal yang dilarang (Agustini, 2019: 90).

Peningkatan kinerja pegawai memerlukan adanya perbaikan dengan pemantauan dari beberapa laporan yang ada mengenai stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Karena pekerjaan yang nyaman akan memotivasi pegawai untuk bekerja dan memberikan kontribusi yang baik bagi lembaga.

Kapasitas suatu bisnis untuk memenuhi janjinya pada waktu yang tepat disebut keandalan. Penandanya adalah:

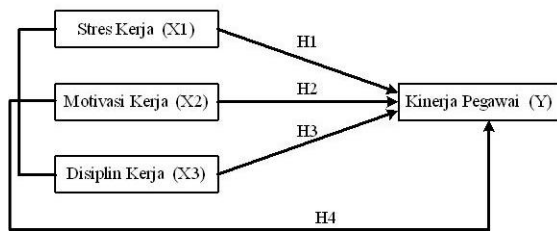
- a) Kejernihan perwakilan dalam menyampaikan data.
- b) Keramahan yang representatif.
- c) Manajemen karyawan.

Rensponsiveness / Daya Tanggap

Kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan secara cepat dan tanggap langsung oleh karyawannya disebut dengan daya tanggap atau responsiveness. Penandanya adalah:

- a) Memenuhi kebutuhan siswa dan orang tua.
- b) Menanggapi keluhan yang disampaikan oleh siswa atau wali.
- c) Menawarkan bantuan kepada siswa atau orang tua yang bermasalah.

Kerangka berpikir dengan mengemukakan konseptual hubungan antara teori dan faktor yang mengidentifikasi masalah antar variabel (Sugiyono, 2017: 60). Kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan Gambar 1 berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis, 2023

Hipotesis yang digunakan sebagai pemikiran dalam penelitian, maka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H4 : Diduga adanya pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Pencarian informasi internal adalah proses mengingat kembali informasi yang tersimpan dalam memori dari pengalaman sebelumnya. Informasi dari sumber pemasaran cenderung lebih terfokus pada produk dan mencakup promosi barang dan jasa.

1. Evaluasi alternatif

Pelanggan siap mengambil keputusan setelah menerima informasi dan mempertimbangkan berbagai produk lainnya. Saat mengembangkan kriteria tertentu, pelanggan akan menggabungkan informasi yang diperoleh dari dunia luar dengan informasi yang disimpan dalam memori. Prinsip-prinsip ini akan membantu pelanggan menilai dan mempertimbangkan pilihan.

2. Keputusan Pemilihan Konsumen

Pelanggan dapat memutuskan apakah mereka akan menggunakan produk atau layanan atau tidak setelah mempertimbangkan sejumlah pilihan lain. Evaluasi produk jasa setelah dipilih atau digunakan merupakan langkah selanjutnya dalam proses ini

jika pelanggan memutuskan untuk menggunakan dan memilih.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap pegawai PNS/ASN BPKAD Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Cut Nyak Dien, Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi dimaksud sebagai kualitas dan karakteristik tertentu dari objek/subjek yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 80). Pengambilan data populasi pada penelitian berupa pegawai PNS/ASN pada BPKAD Provinsi Riau yang berjumlah 134 orang.

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi (Sugiyono, 2017: 139). Sampel dalam penelitian berupa sampel *random sampling* dengan perhitungan rumus Slovin pada jumlah pegawai PNS/ASN pada BPKAD Provinsi Riau dan diperoleh sebanyak 100 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *quota sampling*. Jenis data penelitian berupa data kuantitatif yang membahas pengaruh antar variabel. Sumber data yang digunakan pada penelitian berupa data primer dari pengisian kuesioner dan data sekunder dari instansi terkait. Teknik pengumpulan data pada penelitian dengan pengisian kuesioner dan wawancara.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk melihat pengaruh antara stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Riau. Pengukuran residu variabel-variabel pada analisis penelitian bersumber dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang bersifat kualitatif, sehingga analisis memiliki nilai agar menjadi data kuantitatif. Pembobotan nilai dalam setiap pernyataan digunakan skala Likert yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1Penilaian Intepretasi Mean Variabel Penelitian

Interval	Keterangan	Presentase
1,00–1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)	0%–20%
1,80–2,59	Tidak Setuju (TS)	21%–40%
2,60–3,39	Cukup Setuju (CS)	41%–60%
3,40–4,19	Setuju (S)	61%–80%
4,20–5,00	Sangat Setuju (SS)	81%–100%

Sumber: (Ghozali, 2016: 51)

Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS dengan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan, Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_1 = Stres kerja

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Disiplin kerja

e = Tingkat kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2Uji Validitas Variabel

Variabel	Item	Corrected Item (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	X1.1	0,664	0,195	Valid
	X1.2	0,514	0,195	Valid
	X1.3	0,407	0,195	Valid
	X1.4	0,621	0,195	Valid
	X1.5	0,643	0,195	Valid
	X1.6	0,536	0,195	Valid
	X1.7	0,505	0,195	Valid
	X1.8	0,386	0,195	Valid
	X1.9	0,505	0,195	Valid
	X1.10	0,569	0,195	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,380	0,195	Valid
	X2.2	0,847	0,195	Valid
	X2.3	0,903	0,195	Valid
	X2.4	0,391	0,195	Valid
	X2.5	0,410	0,195	Valid
	X2.6	0,913	0,195	Valid
	X2.7	0,903	0,195	Valid
	X2.8	0,904	0,195	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X3.1	0,517	0,195	Valid
	X3.2	0,510	0,195	Valid
	X3.3	0,603	0,195	Valid
	X3.4	0,471	0,195	Valid
	X3.5	0,455	0,195	Valid
	X3.6	0,502	0,195	Valid
	X3.7	0,470	0,195	Valid
	X3.8	0,505	0,195	Valid
	X3.9	0,529	0,195	Valid
	X3.10	0,471	0,195	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,866	0,195	Valid
	Y.2	0,329	0,195	Valid
	Y.3	0,852	0,195	Valid
	Y.4	0,842	0,195	Valid
	Y.5	0,870	0,195	Valid
	Y.6	0,452	0,195	Valid
	Y.7	0,763	0,195	Valid
	Y.8	0,434	0,195	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Uji Reliabilitas

Tabel 3Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	N of Item	Alpha Cronbach	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	10	0,725	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	8	0,876	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,670	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	8	0,839	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Uji-F

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937.618	3	312.539	635.446	.001 ^b
	Residual	47.217	96	.492		
	Total	984.835	99			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,005$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $635.446 > 2,699$ sehingga disimpulkan pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.951	.70131

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS

Tabel 5 menunjukkan jumlah R Square senilai 0,952 yang berarti 95,2% yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel X1, X2 dan X3. Sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji-F yang dilakukan diperoleh $635.446 > 2,699$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1, X2 dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Riau.

Uji hipotesis menduga stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada pengujian hipotesis menunjukkan bahwa X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dimana Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja BPKAD Provinsi Riau.

Berdasarkan kerangka tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Riau.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel X1 pada indikator tuntutan kerja sangat berpengaruh. Dengan demikian pegawai pada BPKAD Provinsi Riau tidak memiliki tuntutan kerja yang berat sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Variabel X2 pada indikator persaingan sangat berpengaruh. Dengan demikian pegawai pada BPKAD Provinsi Riau tidak memiliki persaingan saat bekerja.
3. Variabel X3 pada indikator ketaatan kepada atasan sangat berpengaruh. Dengan demikian seluruh pegawai pada BPKAD Provinsi Riau memiliki ketaatan kepada atasan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Variabel Y pada indikator waktu sangat berpengaruh. Dengan demikian seluruh pegawai pada BPKAD Provinsi Riau dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan baik.
- 5.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saranyang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel X1 pada bagian indikator struktur organisasi. Dengan demikian struktur organisasidapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan stres kerja.
2. Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel X2 pada bagian indikator mampu mengatasi masalah. Dengan demikian pegawai harus lebih mampu mengendalikan diri saat mengatasi masalah agar tidak terjadi ketidaknyamanan dalam bekerja yang dapat menurunkan motivasi kerja.
3. Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel X3 pada bagian indikator tata cara kerja. Dengan demikian pegawai harus mempelajari kembali tata cara kerja yang baik untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan.

Peneliti menemukan adanya kekurangan pada variabel Y pada bagian indikator kualitas. Dengan demikian setiap pegawai harus meningkatkan kualitas kinerja dan memahami bagian dan tugas pekerjaannya yang harus diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah, 2019, *Stategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan, Uisu Press.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Yogyakarta, Universitas Diponegoro.

Kasmir, K., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.

Mangkunerara, A. P., 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, Pekanbaru, Unilak Press.

Robbins, P. S., & Judge, T. A., 2017, *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*, Jakarta, Salemba Empat.

Siagian, Sondang P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Sidin, A, & Herno Della, 2021, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Literasi Nusantara.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, CV. Alfabeta.

Wirawan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, edisi 1*, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada.