

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, URAIAN PEKERJAAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI MALUKU

Jonathan Saily

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura

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 satisfaction 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 stress significantly or significantly affect the performance of State Civil Apparatus; (2) job description significantly or significantly affect the performance of the State Civil Apparatus; (4) job stress, job description, and satisfaction 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.

Keywords: Job Stress, Job Description, Job Satisfaction and Performance

BAB I PENDAHULUAN

Rutinitas 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 harapan kinerja 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 (Davis dan Newstrom, 1996).

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 : 126). 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).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan 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.

Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga (Ifah Lathifah, 2008).

Permasalahan stres kerja, uraian pekerjaan, dan kinerja pegawai saat ini adalah merupakan suatu kondisi yang sedang nampak di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Maluku, dimana hal ini ditunjukkan dengan fenomena-fenomena antara lain :

- a) 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.
- b) 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 Dinas Perhubungan Provinsi Maluku 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. Contoh kongkrit yang dapat dikemukakan terkait persoalan ini adalah seorang staf pada Dinas Perhubungan Profinsi Maluku yang memiliki pendidikan S1 Ekonomi ditempatkan pada jabatan fungsional umum sebagai penganalis Kepelabuhanan sehingga yang bersangkutan tidak paham terhadap pekerjaan yang dilakukan.

- c) Rendahnya kepuasan kerja yang diakibatkan oleh rendahnya apresiasi yang diberikan kepada pegawai/ bawahan dari pimpinan.

Hal ini masih dijumpai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku 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 kerja, uraian pekerjaan, dan kepuasan kerja yang diduga sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku dengan merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian tersebut diatas.

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

“ Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku “.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Menurut Handoko (1998) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Marihot (2002), bahwa stress adakah situasi ketegangan / tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dalam Robin (2002) stres merupakan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang 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 (Jimad dan Iin Apriyani, 2009) 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. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit dan radang pernafasan.

B. 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 : 126). Sedangkan uraian 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).

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 : 58). 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 : 36) yaitu :

1. Apa yang dilakukan
Setelah menempati jabatanyang 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.

C. Kepuasan kerja

Robbins(2011:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan.

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (1998: 98) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinichi (2005:124) adalah ; Pertama pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan

oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhikebutuhannya.

Kedua Ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Ketiga pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu.

Keempat persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. Kelima watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Sedangkan faktor hygiene yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor hygiene hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor motivator akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada. Sejumlah studi telah meneliti hubungan antar kepuasan kerja dan berbagai variabel organisasi, diantaranya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja (Lawler dan Porter, 1969; Locke, 1970; Trovik dan Mc.Givern, 1997).

D. Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364).

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang

untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work) adalah kualitas kerja yang dicapaidasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi padagilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan sertaperkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan danketerampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan danteknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknyawaktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agartidak 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 diantara beberapa 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. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan

kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

III. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian 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

B. Tempat dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Perhubungan Provinsi Maluku, sedangkan Obyek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.

C. Populasidan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku yang berjumlah 81 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 Perhubungan Provinsi Maluku yang berjumlah 81 orang, dengan teknik

pengambilan sampel menggunakan data sensus yang berjumlah 81 orang.

D. JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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.

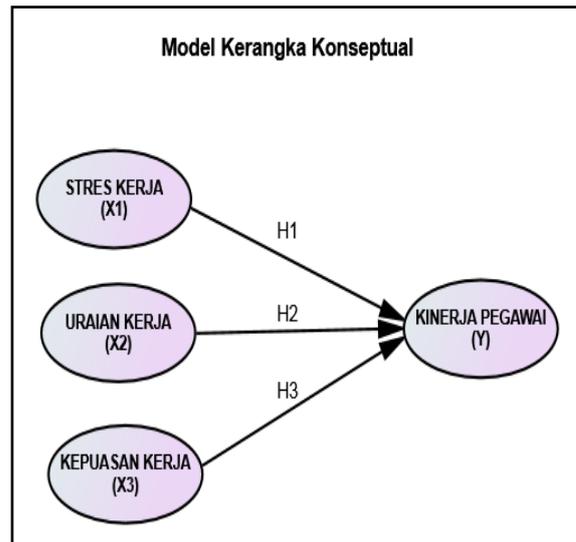
Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut :

1. Data primer, adalah data yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang ditangani (Istijanto 2006). Data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan, yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei 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.

E. 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 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



G. ANALISA DATA

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 kuisisioner. 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 variabel yang akan dibagikan menjadi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X).

H. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis statistik membuktikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh stres kerja (X1), uraian pekerjaan (X2), dan kepuasan kerja (X3), terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku (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 Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku 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 Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku (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 kepuasan kerja (X3) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_3 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku (Y) dibutuhkan variabel kepuasan kerja sebesar 0.523 , dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Uji Parsial (Uji-t)

1. 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 Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.

2. 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 Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.

3. Variabel Kepuasan kerja (X3)

Variabel kepuasan 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 kepuasan kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.

Uji Simultan (Uji-F)

Variabel Stres kerja, Uraian pekerjaan, dan Kepuasan 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 Negera Dinas
Perhubungan Provinsi Maluku.

I. Kesimpulan

Mengacu pada permasalahan yang telah diuraikan pada bab 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 Negera Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. 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 pula 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 Perhubungan provinsi Maluku tidak mengurangi kinerja 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 sendiri 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 distandarisi 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 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai akan tercapai apabila dia mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja pegawai/bawahan tergantung pada standar kerja yang diatur sedemikian rupa oleh pimpinan dengan mengacu pada standar kerja yang sesuai dengan SOP. Disisi lain, kepuasan 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.

Daftar Pustaka

- Ardianto, 2010. "Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA).
- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta
- Astianto dan Suprihadi., 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*.
- Dewi., 2005. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. DUPANTEX Kabupaten Pekalongan*.
- Fondi., 2010. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru"
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donnely. 1995. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.

- Hasibuan SP. Melayu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hetty Murdiyani.,2010 “ Pengaruh Beban Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya”.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Lubis.,2009. Analisis Pengaruh Deskripsi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk - Astraworld Kantor Perwakilan Sumatera.
- Mangkunegara., 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara., 2005. Perilaku dan [Budaya Organisasi](#). Bandung : Refika Aditama.
2005. Evaluasi Kinerja. Bandung : Refika Aditama.
- Manuarba, A. 2000. Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja. Dalam Wygnyo Soebroto S & Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya.
- Mathis, L. R.dan J. H. Jackson., 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat., 2008. Administrasi Perkantoran, Penerbit CV. Mandar Maju
- Muthia.,dkk 2014. “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”.
- Prayuginingsih.,2011. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember”.
- Rivai, Veithzal., 2004. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., 2011. Alih Bahasa Pujaatmaka, H & Molan, B. Perilaku organisasi: Konsep kontroversi, aplikasi. Edisi kedelapan. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Robbins, S.P., 2008. Essential of Organizational Behavior. Jakarta: Salemba Empat.,
- Simamora H,2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN.Yogyakarta. 89- 90
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju,Bandung.
- Sugiyono., 2002.**Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows**, Alfabeta, Bandung.
- VeithzalRivai., 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Velawati., 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Perkasa Grobogan”
- Yuli Kurniawan., 2005. Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pabelan Cerdas Nusantara, Surakarta .