

# **DAMPAK KEPEMIMPINAN, STRES DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Heru Sri Wulan SE MM<sup>1</sup>Azis Fathoni, SE,MM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Pandanaran

*One measurement of the employee performance of Manpower, Transmigration and Population Service of Central Java Provincial Government is the number of transmigrants departure. The results of evaluation of the number of migrants and the number of migrants who departed show that the realization had not reach 100% and the trend of declining. Based on these empirical phenomena, the statement expressing the problem is the employee performance of Manpower, Transmigration and Population Service of Central Java Provincial Government had not meet the target and tend to decrease. Therefore this study aimed to investigate the effect of job stress and attitudes on performance in order to improve the employee performance Manpower, Transmigration and Population Service of Central Java Provincial Government.*

*To answer these research purposes, interviewing with 98 respondents were conducted using questionnaire to obtain data/information on job stress, attitudes, and performance. The respondents are the employees of Manpower, Transmigration and Population Service of Central Java Provincial Government. The data obtained was analyzed using multiple regression tests.*

*The results of multiple regression tests on the variables of job stress, work attitudes, and performance showed that job stress is proven to have significant and negative effect on the employee performance of Manpower, Transmigration and Population Service of Central Java Provincial Government and work attitude is proven to have significant and negative effect on the employee performance of Manpower, Transmigration and Population Service of Central Java Provincial Government.*

*Keywords: job, stress, work attitude, performance*

## **PENDAHULUAN**

Transmigrasi adalah perpindahan penduduk dari suatu wilayah yang padat penduduknya ke area wilayah pulau lain yang penduduknya masih sedikit atau belum ada penduduknya sama sekali. Transmigrasi di Indonesia biasanya diatur dan didanai oleh pemerintah kepada warga yang umumnya golongan menengah ke bawah. Sesampainya di tempat transmigrasi para transmigran akan diberikan sebidang tanah, rumah sederhana dan perangkat lain untuk penunjang hidup di lokasi tempat tinggal yang baru. Tujuan diadakan transmigrasi adalah untuk meratakan persebaran penduduk di seluruh wilayah nusantara, untuk pertahanan dan keamanan/hankam lokal nasional, dan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memberikan kesempatan merubah nasib.

Penyelenggaraan transmigrasi adalah proses jangka panjang dalam kerangka mewujudkan masyarakat yang produktif, maju, dan mandiri dalam suasana kehidupan yang harmonis dan sejahtera. Proses untuk mewujudkan hal tersebut mencakup tiga aspek pokok yang dapat disebut sebagai pilar penyelenggaraan transmigrasi. Pertama, proses pengembangan suatu kawasan atau wilayah menjadi kawasan permukiman yang layak huni, layak usaha, layak berkembang, dan layak lingkungan. Kedua, proses penerahan, fasilitasi dan pelayanan perpindahan dari tempat asal hingga permukiman yang dituju, dan ketiga, proses pembinaan masyarakat transmigrasi dan pembinaan lingkungan permukiman transmigrasi sampai terciptanya sasaran yang ditetapkan, yaitu meningkatnya kemampuan dan produktivitas, tumbuhnya kemandirian dan terwujudnya integrasi masyarakat.

Melalui tiga pilar tersebut penyelenggaraan transmigrasi diharapkan mampu mendorong perluasan dan pengembangan investasi yang dilakukan oleh Badan Usaha dan masyarakat untuk memanfaatkan potensi yang ada guna menciptakan kesempatan kerja dan peluang usaha yang lebih luas dan merata sehingga pada gilirannya dapat mendorong tumbuhnya daerah dan wilayah sebagai pusat pertumbuhan ekonomi baru. Penyelenggaraan transmigrasi adalah tanggung jawab pemerintah namun harus semakin mendorong peran masyarakat dengan memberikan kesempatan kepada dunia usaha sebagai mitra usaha transmigran. Pencapaian kerja tersebut dipergunakan oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah stress kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson (1980), penyebab stress yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai pegawai bagian tenaga kerja seperti : kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan. Hasil evaluasi di tempat penelitian menemukan beberapa sumber stress (stressor). Stress yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seseorang individu mengenai bagaimana berbagai stressor mempengaruhi kehidupannya. Persepsi terhadap stressor ini merupakan suatu komponen yang penting didalam proses stress karena orang menginterpretasikan stressor

yang sama secara berlebihan. Mengacu pada fenomena empiris yang ada di tempat penelitian maka judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai "**Dampak Kepemimpinan, Stress dan Sikap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**"

## **TELAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL**

### **Kinerja**

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Ukuran kesuksesan yang dicapai oleh karyawan tidak bisa digeneralisasikan dengan karyawan yang lain karena harus disesuaikan dengan ukuran yang berlaku dan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Steel Johnson, et al 2000). Menurut Bernadin dan Rusell (1998), kinerja kerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Motowidlo dan van Scotter (1994), kinerja kerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja. Kinerja kerja memberikan kontribusi bagi organisasi dengan mengubah bahan mentah sebagai bagian dari langkah untuk menghasilkan produk organisasi

### **Dampak Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006:432). Husaini Usman (2011:282) mendefinisikan Kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu guna pencapaian sasaran.

### **Stres**

Stress biasanya dianggap sebagai istilah negatif, stress dianggap terjadi karena disebabkan oleh suatu yang buruk namun tidak selalu berarti demikian karena stress yang dimaksud adalah stress kerja yang artinya suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo dan Suditta, 1997). Karyawan yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis.

Menurut Ivancevich dan Matteson (1980), penyebab stress yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai pegawai bagian tenaga kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan.

### **Sikap Kerja**

Gerungan (1981) menterjemahkan sikap terhadap obyek tertentu yang mana merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap yang disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap terhadap obyek. Jadi sikap diterjemahkan sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal. Sikap senantiasa terarahkan terhadap suatu hal, suatu obyek, tidak ada sikap tanpa obyeknya. Manusia tidak dilahirkan dengan sikap pandang atau sikap perasaan tertentu melainkan sikap tersebut dibentuk sepanjang perkembangannya. Peranan sikap di dalam kehidupan manusia adalah berperan besar sebab apabila sudah dibentuk dalam diri manusia maka sikap itu akan turut menentukan cara tingkah laku terhadap obyek sikapnya. Adanya sikap menyebabkan manusia akan bertindak secara khas terhadap obyeknya.

Sikap adalah cara seseorang melakukan suatu tindakan (Mehandratto, 2007). Sikap dapat bersifat spontan ataupun terencana tergantung dari waktu yang tersedia untuk melakukan suatu tindakan. Semakin pendek waktu tindakan yang tersedia semakin spontan sikap seseorang. Sikap seseorang merupakan perpaduan antara intuisi dan nalar yang komposisi rasionya sangat tergantung oleh durasi waktu yang tersedia saat seseorang harus

melakukan tindakan. Adapun rasio intuisi - nalar pada sikap spontan diperkirakan dapat mencapai 88% intuisi dan 12% nalar sedang pada sikap terencana dapat terjadi sebaliknya.

Winarti (2007) menyatakan bahwa sikap adalah cara seseorang melihat sesuatu secara mental yang mengarah pada perilaku yang ditujukan pada orang lain, ide, obyek, dan kelompok tertentu. Sikap juga didefinisikan sebagai cara seseorang mengkomunikasikan suasana hati kepada orang lain dan juga merupakan cerminan jiwa, cara seseorang melihat sesuatu secara mental.

Hornby (1974, dalam Ramdhani, 2008) mendefinisikan sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. *Free online dictionary* ([www.thefreedictionary.com](http://www.thefreedictionary.com)) mencantumkan sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Allport (1935, dalam Ramdhani, 2008) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait

### **Pengaruh Dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain serta untuk mencapai tujuan dengan antusias. Dalam penelitian Ramlan Ruvendi (2005:24) disebutkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BBIHP yang diperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di BBIHP adalah gaya kepemimpinan yang demokratis.

Oleh karena itu hipotesis yang dapat diajukan adalah

HI : Dampak Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

### **Pengaruh Stress terhadap Kinerja**

Robbins (2003) menyatakan tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Williams, et al, (2001) berpendapat bahwa stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Price (2003) mengatakan bahwa stress ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stress dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Stress mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Gitosudarmo dan Suditta, 1997).

Pada penelitian Zainur Rozikin (2006) juga menguji pengaruh stress kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan karyawan Bank Pemerintah di Kota Malang. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa stress kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar -0,602 dan nilai t hitung sebesar -3,454.

Kazmi et al (2008) dalam penelitiannya yang berjudul *Occupational Stress and Its Effect on Job Performance A Case Study of Medical House Officers of District Abbottabad* menunjukkan adanya hubungan terbalik antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dari Park (2007) dengan judul *Work Stress and Job Performance* adanya implikasi negatif dari stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sun dan Chiou (2011) dengan judul *Aviation Ground Crews : Occupational Stresses and Work Performance* menunjukkan bahwa stress kerja terbukti secara statistik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis kedua yang diajukan adalah :

H2 : Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

### **Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Sikap kerja merupakan kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikasi karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Basadur (1982) dalam Williams (2004) mengemukakan bahwa salah satu yang diyakini terkait dengan kinerja dalam organisasi adalah sikap seseorang terhadap pemikiran divergen (*Attitude Toward Divergent Thinking - ATDT*). Eagly dan Chaiken (1993) dalam Williams (2004) pun menjelaskan bahwa ciri-ciri kepribadian yang berhubungan dengan kecenderungan kognitif, afektif, dan perilaku yang lebih umum, sikap merupakan kecenderungan terhadap sasaran spesifik. Seorang individu dengan ATDT mendapat keuntungan menghasilkan dan membangun ide-ide yang divergen, dan bersedia untuk berkomunikasi dan mempertimbangkan ide-ide divergen dari orang lain sebelum menilai mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Puti Noviyetti (2004) yang berjudul Analisis Pengaruh antara Sikap Karyawan terhadap Organisasi : Sebuah Studi Kasus pada PT Asuransi Jasa Indonesia Persero menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara sikap terhadap organisasi.

Penelitian dari Jayan (2006) dengan judul *Emotional Competence, Personality and Job Attitudes as Predictors of Job Performance* menunjukkan bahwa sikap kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang diajukan adalah :

H3 : Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2001). Populasi yang

digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 130 orang.

### **Sampel**

Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 98 responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode purposive (*purposive sampling*). *Purposive sampling* adalah suatu metode untuk memilih sampel yang memiliki tujuan secara subjektif. Adapun pertimbangan yang dipergunakan dalam menentukan karakteristik responden adalah pegawai yang telah memperoleh atau pernah mengikuti pendidikan, pelatihan dan yang berpengaruh dengan kegiatan ketransmigrasian.

### **Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi dalam penelitian adalah definisi operasional, yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian maka dapat diketahui pengukuran baik buruknya suatu variabel. Tabel di bawah ini adalah variabel dari penelitian ini.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	
Kepemimpinan (X1)	Husaini Usman (2011:282) mendefinisikan Kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak	XI_1	berdasarkan fakta
		XI_2	menciptakan visi & misi
		XI_3	memotivasi bawahanya
		XI_4	memberdayakan staff

	seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.		
Stress (X2)	Suatu respon, adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan Eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologi dan fisik khusus pada seseorang (Ivancevich dan Matteson, 1980)	X2_1	Beban kerja
		X2_2	Tuntutan/tekanan dari atasan
		X2_3	Ketegangan
		X2_4	Kesalahan
		X2_5	Menurunnya tingkat hubungan interpersonal
Sikap Kerja (X3)	Adalah cara menempatkan atau Membawa diri atau cara merasakan, jalan pikiran, dan Perilaku (Hornby, 1974, dalam Ramdhani, 2008)	X3_1	Berpikir fleksibel
		X3_2	Bebas dalam berpikir
		X3_3	Sangat berminat terhadap aktivitas
		X3_4	Percaya gagasan sendiri
		X3_5	Keterlibatan tugas
Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)	Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dibandingkan dengan standar kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan lebih dahulu (Prawirosentono, 1999)		<b>Kuantitas Kerja</b>
		Y1	Proses kerja
		Y2	Kondisi kerja
		Y3	Waktu pengerjaan
			<b>Kualitas</b>
		Y4	Ketepatan kerja
		Y5	Kemampuan bekerja
		Y6	Kemampuan analisis
		Y7	Kerja sama
		Y8	Pemahaman tugas
		Y9	Inisiatif
		Y10	Disiplin
	<b>Kehandalan</b>		
Y11	Kemampuan teknis		
Y12	Kemampuan memperbaiki diri		

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan angket atau daftar pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan kepada responden/obyek penelitian.

**Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan adalah Uji regresi berganda ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pengujian statistik dengan uji regresi berganda dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji lebih dari satu pengaruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berikut ini hasil pengujian regresi berganda.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis penelitian dengan menganalisis nilai signifikansinya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,131	2,908		-1,420	,159
Kepemimpinan	,630	,188	,191	3,349	,001
Stress Kerja	,318	,146	,117	2,176	,032
Sikap Kerja	1,824	,140	,721	13,064	,000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah

Mengacu pada hasil pengujian antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai

berikut :

$$Y = 0,191X_1 + 0,117X_2 + 0,721X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Stress kerja

X<sub>3</sub> = Sikap kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.  $\beta_1 = 0,191$  -  $\beta_1$  bertanda positif yang berarti bahwa bila kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan
2.  $\beta_2 = 0,117$  -  $\beta_2$  bertanda positif yang berarti bahwa bila stress kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan
3.  $\beta_3 = 0,721$  -  $\beta_3$  bertanda positif yang berarti bahwa bila sikap kerja semakin baik maka perencanaan strategis juga akan semakin tinggi.

Mengacu pada output SPSS di atas maka dapat dilakukan pengujian atas hipotesis penelitian sebagai berikut :

### **1. Pengujian Hipotesis Pertama**

Hipotesis pertama menguji ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,191, t hitung sebesar 3,349, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif pertama diterima, artinya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

### **2. Pengujian Hipotesis Kedua**

Hipotesis kedua menguji ada tidaknya pengaruh stress terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,117, t hitung sebesar 2,176, dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Oleh karena nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif kedua diterima, artinya stress kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menguji ada tidaknya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,721, t hitung sebesar 13,064, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t hitung > nilai t label dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ketiga diterima, artinya sikap kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

#### Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui kemampuan model (variabel bebas) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat.

**Tabel 3**  
**Nilai Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 <sup>a</sup>	,795	,788	3,55976

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, StressKerja, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah

Nilai Adjusted R Square yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar 0,788 atau 78,8% yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, stress kerja dan sikap kerja mampu menjelaskan sebesar 78,8% persen penyebab terjadinya variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah sedangkan sisanya sebesar 21,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Terkait dengan kinerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kepemimpinan. Mathieu dalam penelitiannya menemukan bahwa bawahan dengan kebutuhan berprestasi rendah lebih suka kepemimpinan yang direktif (berorientasi tugas), sementara bawahan dengan kebutuhan berprestasi tinggi menginginkan kepemimpinan sportif (berorientasi pada hubungan antar manusia).

Penelitian Hanson (2000) mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang menyejukan karyawan tidak stres dalam tugas dan ramah akan membuat karyawan menjadi senang terhadap pimpinannya, karyawan senang tinggal di perusahaan dan lebih penting lagi karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Karyawan akan merasakan bahwa bekerja adalah kewajiban, niscaya karyawan tersebut akan terpanggil untuk mendalami segala sesuatu dalam rangka peningkatan kinerjanya.

### **Pembahasan Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dikarenakan stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Meskipun secara statistik membuktikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan dan kinerjanya apabila stress kerja dapat dikelola dengan baik. Stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini menjadi bukti empiris dari pendapat yang disampaikan oleh Williams, et al, (2001), Price (2003), dan Gitosudarmo dan Suditta (1997) yang menyatakan bahwa stress dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

## **Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dari sikap kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Sikap terhadap obyek tertentu yang mana merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap yang disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap terhadap obyek. Manusia tidak dilahirkan dengan sikap pandang atau sikap perasaan tertentu melainkan sikap tersebut dibentuk sepanjang perkembangannya. Peranan sikap di dalam kehidupan manusia adalah berperan besar sebab apabila sudah dibentuk dalam diri manusia maka sikap itu akan turut menentukan cara tingkah laku terhadap obyek sikapnya. Adanya sikap menyebabkan manusia akan bertindak secara ikhlas terhadap obyeknya.

Sikap kerja merupakan kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikasi karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Basadur (1982) dalam Williams (2004) dan Eagly dan Chaiken (1993) dalam Williams (2004) bahwa seorang individu dengan sikap kerja yang positif mendapat keuntungan menghasilkan dan membangun ide-ide yang divergen, dan bersedia untuk berkomunikasi dan mempertimbangkan ide-ide divergen dari orang lain sebelum menilai mereka.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

Mengacu pada hasil penelitian dan tujuan dari penelitian ini maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Pengujian pada variabel kepemimpinan dan kinerja menunjukkan bahwa secara statistik kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
2. Pengujian pada variabel stress kerja dan kinerja menunjukkan bahwa secara statistik stress kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.
3. Pengujian pada variabel sikap kerja dan kinerja menunjukkan bahwa secara statistik sikap kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

### **Implikasi Teoritis**

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini didasarkan pada berbagai teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini berimplikasi pada teori dan hasil penelitian yang mendasarinya. Adapun implikasi teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Siti Chairunisah (2012), M. Kiswanto (2010), dan Biatna D. Tampubolon (2007) yang juga menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kazmi et al (2008), Park (2007), Sun dan Chiou (2011), dan Zainur Rozikin (2006) yang juga menunjukkan adanya pengaruh stress kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sikap kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Putti Noviyeletti (2004) dan Jayan (2006) yang juga membuktikan bahwa sikap kerja secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai.

### **Implikasi Manajerial**

Atas dasar hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah adalah sikap kerja yang kemudian diikuti oleh stress kerja. Adapun implikasi manajerial yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan sikap kerja yang diprioritaskan pada indikator sikap kerja yang memiliki nilai paling rendah yaitu kepercayaan pada gagasan sendiri. Oleh sebab itu implikasi manajerial yang disarankan adalah :
  - a. Pegawai diberikan kebebasan yang bertanggung jawab yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang diembannya sehingga pegawai dapat mengapresiasi ide dan gagasan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi sehingga akan menimbulkan kepercayaan diri pegawai.
  - b. Menempatkan pegawai pada jabatan atau bidang yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menumbuhkan minat dan kepercayaan diri pegawai karena pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
  - c. Memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan. Hal ini penting karena dengan kesempatan ini maka pegawai tersebut akan merasa dibutuhkan dan memiliki arti bagi organisasi.
2. Menurunkan stress kerja yang diprioritaskan pada indikator stress kerja yang memiliki nilai mean paling rendah yaitu menurunnya tingkat hubungan interpersonal. Oleh sebab itu implikasi manajerial yang disarankan adalah :
  - a. Diperlukan analisis jabatan yang jelas dan transparan yang dijalankan dengan baik sehingga tidak terjadi *overload* (kelebihan) beban kerja karena jumlah beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai tidak memiliki kesempatan untuk bersosialisasi dengan rekan kerjanya.

- b. Pimpinan berlaku realistis dalam memberikan beban kerja yang disesuaikan tupoksi masing-masing jabatan sehingga hubungan interpersonal antara pimpinan dan pegawai dapat tetap baik.
- c. Menurunkan ketegangan melalui jalur komunikasi yang lancar dan harmonis antara atasan dan bawahan, bawahan dan bawahan sehingga tercipta hubungan interpersonal yang hangat antar pegawai.
- d. Meningkatkan soildaritas dalam bekerja dengan menumbuhkan sikap citizenship *behavior* sehingga akan tumbuh kesukarelaan untuk mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang lain yang belum terselesaikan

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Nilai Adjusted R Square yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebesar 78,8%, artinya masih terdapat 21,2% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas pada variabel-variabel yang terdapat di dalam organisas atau institusi dan belum melibatkan variabel yang ada di luar institusi.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

1. Untuk meningkatkan nilai Adjusted R Square dapat dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel lain yang secara teoritis diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel-variabel lain dapat ditambahkan untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja adalah variabel yang ada di luar organisasi/institusi yang juga menentukan keberhasilan kinerja pegawai Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah, misalnya koordinasi dan kerja sama pegawai antar Propinsi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Binawan Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih (2008), Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah.

- Ensiklopedi Umum, (Yogyakarta : Yayasan Kanisius. 1973), hal 5.
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University press, 2001), hal 32.
- Hernowo Narmodo dan M Farid Wajdi (2004), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pel Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), p. 124-135.
- Imam Moedjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta : UII Press.2002), hal 5-6.
- Imam Munawir, *Asas-Asas Kepemimpinan Islam*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1982), hal 93.
- Jayan, C (2006), Emotional Competence, Personality and Job Attitude as Predictors of Job Performance, *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 32 (2), p. 135-144.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, (Jakarta : Balai Pustaka, 2001), hal 874.
- Kazmi, Rubina., Shehla Amjad, Delawar Khan (2008), Occupational Stress and Its Effect on Job Performance A Case Study of Medical House Officers of District Abbottabad, [www.ayubmed.edu](http://www.ayubmed.edu).
- M Wahyuddin dan Djumino A (2002), Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Di Kabupaten Wonogiri.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Refika Aditama.
- Park, Jungwee (2007), Work Stress and Job Performance, *Statistics Canada*, 75-001-XIE,
- Prawirosentono, Suyadi (1999), Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Yogyakarta: BPF, Soehardi Sigit, *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Yogyakarta : Penerbit Armurrita, 1983), hal 15.
- Sun, Kuo-Shun dan Hawjeng Chiou (2011), Aviation Ground Crews : Occupational Stresses and Work Performance, *African Journal of Business Management*, 5 (7), p. 2865-2873.

Teman Koesmono (2005), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7 (2), p. 171-188.

Vera Parlinda dan M Wahyuddin (2004), Pengaruh

Zainur Rozikin (2006), Pengaruh Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang, Jurnal Aplikasi Manajemen, 4 (2).