

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas
Pekerjaan Umum Perumahan Dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten
Kulon Progo**

JURNAL PENELITIAN



DISUSUN OLEH:

Nama : Fandi Sukma Ansori

Nomor Mahasiswa : 13311387

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2017

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas
Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulon
Progo

Nama : Fandi Sukma Ansori
Nomor Mahasiswa : 13311387
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 September 2017
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,


Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulon Progo

Fandi Sukma Ansori

Jurusan Manajemen - Fakultas Ekonomi - Universitas Islam Indonesia

fandi.ansori90@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 116 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo, namun hanya 98 kuesioner (84,48%) yang dikembalikan. Metode analisis data menggunakan uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda dengan alat uji *software* SPSS 23 sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, stres kerja secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study discussed the influences of work motivation and job stress on employee performance with job satisfaction as intervening variable on Civil Servants at the Agency of Public Works, Housing and Settlement Area (DPUPKP) Kulon Progo Regency. This study aimed to determine the influences of work motivation and job stress on employee performance with job satisfaction as intervening variable. The samples in this study were selected using census method. The respondents were 116 employees who were Civil Servants at the Agency of Public Work, Housing and Settlement Area of Kulon Progo Regency, but only 98 questionnaires (84.48%) were returned. The data analysis used t-test, F-test and multiple linear regression analysis with SPSS 23 software as an analytical tool.

The results showed that work motivation has a significant influence on job satisfaction, while job stress does not have any significant influence on job satisfaction; work motivation and job stress have a significant influence on job satisfaction; work motivation has a significant influence on employee performance; work stress has a

significant influence on employee performance; work motivation and work stress have a significant influence on employee performance; job satisfaction has a significant influence on employee performance; work motivation directly has a greater influence on employee performance than the indirect influence of work motivation on employee performance through employees' job satisfaction; job stress has a greater direct influence on employee performance than the indirect influence of work stress on employee performance through employees; job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan komponen penting yang ada di dalam organisasi. Pernyataan tersebut senada dengan pernyataan Mathis dan Jackson (2011) bahwa sumber daya manusia merupakan bagian khusus dari setiap organisasi, yang berarti perusahaan harus melihat bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai kesempatan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi yang lebih besar. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Olcer (2015) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan individual yang efisien dan efektif. Kedua hal tersebut berhubungan karena kinerja merupakan *output* dari proses kerja sumberdaya manusia.

Motivasi tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, namun motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Emeela, *et al.* (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015), dan Ahmed, *et al.* (2010) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan adanya dorongan motivasi akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang optimal sehingga akan memberi dampak positif bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Idrees *et al.* (2015), Zameer, *et al.* (2014) dan Aydin (2012) hasil dari penelitian-penelitian tersebut adalah motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja. Stres dapat berdampak positif terhadap kinerja, namun juga dapat merusak prestasi kerja. Dalam kaitannya dengan kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Ahmed *et al.* (2013), Noermijati dan Primasari (2015), dan Kusuma, Rahardjo, dan Prasetya (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja, dimana saat stres terjadi dapat berdampak pada kinerja karyawan yang negatif. Sedangkan, Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), dalam teori peran (*role theory*), menyatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan dari seseorang tidak konsisten maka dia akan mengalami stres, ketidakpuasan, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan dengan jika pengharapan yang diinginkan dari perilakunya tersebut tidak mengalami konflik. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan penelitian yang mengaitkan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Masihabadi, *et al.* (2015) dan Poniasih dan Dewi (2015) didapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Atas dasar pernyataan-pernyataan diatas menjadikan penulis ingin melakukan penelitian apakah stres kerja dan motivasi kerja tersebut berpengaruh pada potensi menurunnya kinerja karyawan berstatus Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Salah satu instansi

pemerintahan yang mendapatkan tuntutan kinerja tinggi dibalik program kerja yang cukup padat adalah Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP).

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh dari Variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015) Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh langsung signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan tidak signifikan, dan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Pengaruh dari Variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Ahmed, *et al.* (2010). Hasil dari penelitian tersebut adalah faktor motivasi intrinsik mengalami hubungan yang signifikan positif dengan kepuasan kerja karyawan, sedangkan faktor *hygiene* (ekstrinsik) tidak memiliki hubungan yang signifikan apapun dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dwipalguna dan Mujiati (2015), hasil penelitian menyatakan variabel penempatan, motivasi kerja, memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penempatan, motivasi kerja, dan stres kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Emeela, *et al.* (2016). Hasil dari penelitian tersebut adalah ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Pengaruh dari Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Zameer, *et al.* (2014). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika industri minuman (Coke, Pepsi dan Gorment dll) memotivasi karyawan mereka dengan job enrichment, job security, gaji yang wajar dan insentif tambahan lain maka kinerja karyawan otomatis meningkat dan industri mencapai tujuan mereka dengan mudah. Motivasi dalam industri minuman dari Pakistan dapat secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Idrees, *et al.* (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah penelitian menunjukkan bahwa gaji, pelatihan dan motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja tapi gaji memiliki hubungan yang lebih kuat dengan prestasi kerja dari pelatihan dan motivasi. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2013), hasil penelitian menunjukkan hubungan positive antara motivasi kerja dan kinerja, hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja serta hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang lebih besar daripada hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Ayudin (2012). Hasil dari penelitian tersebut adalah berdasarkan penelitian yang dilakukan, Teori X memberikan dampak negatif terhadap kinerja, sedangkan Teori Y dan Z memberikan dampak positif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berada pada katagori Tinggi sebesar 44,12 persen, Motivasi kerja berada pada katagori rendah sebesar 41,18 persen, Kepuasan Kerja pegawai berada pada katagori rendah sebesar 47,06 persen dan Kinerja Pegawai bank BJB Cabang Padalarang berada pada katagori Buruk sebesar 41,18 persen. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari keseluruhan adalah sebagai berikut: pengaruh variabel beban kerja (X_1) sebesar 33,64 persen, Motivasi (X_2) sebesar 17,95 persen, Kepuasan kerja (X_3) sebesar 27,30 persen sehingga total pengaruh X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y adalah sebesar 78,89 persen.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.

H8 : Diduga terdapat pengaruh yang lebih besar dari motivasi kerja terhadap kinerja daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai.

Pengaruh dari Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ahmed, *et al.* (2013). Hasil dari penelitian tersebut adalah stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja, dimana saat stres terjadi dapat berdampak pada kinerja karyawan yang negatif. Sedangkan, Masihabadi, *et al.* (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan tidak ada korelasi negatif antara stres kerja dan prestasi kerja. Stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kerja negatif. Juga, stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Jamal (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara studi yang dilakukan, 46 persen mendukung hubungan linier negatif, 13 mendukung hubungan linier positif, 4 persen mendukung hubungan berbentuk curvilinear dan 12 persen tidak menemukan hubungan antara stres dan kinerja. Lumi, Saerang, dan Tielung (2015). Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Sekretariat Minahasa Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel stres kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap kinerja. Selain itu, Poniasih dan Dewi (2015). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Rahardjo, dan Prasetya (2015) Berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung variabel Stres kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan Kerja (Y_1). Variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_2). Variabel stres kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Variabel kepuasan kerja (Y_1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Terdapat pengaruh tidak langsung pada variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dan

pengaruh tidak langsung pada variabel kualitas kehidupan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan melalui kepuasan kerja (Y_1).

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai.*
- H5 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres kerja terhadap Kinerja pegawai.*
- H6 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja pegawai.*
- H9 : Diduga terdapat pengaruh yang lebih besar dari stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai.*

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan pimpinan dinas untuk mengetahui lebih detail faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik faktor penyebab dan faktor yang menghambat kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi pembelajaran bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo dan komponen-komponen lain yang berintegrasi dengan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo untuk dapat menemukan solusi terhadap penanganan motivasi dan stress kerja yang berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Landasan Teori

Motivasi Kerja. Teori dua faktor yang diungkapkan oleh Herzberg (dalam Ivancevich, 2006), menyebutkan bahwa kedua faktor tersebut disebut *dissatisfier - satisfier, motivator - hygiene*, atau ekstrinsik – intrinsik, bergantung pembahasan pada teori. Dimensi pada teori motivasi kerja Herzberg yaitu faktor *hygiene* (gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, prosedur dan kebijakan perusahaan, pengawasan, dan hubungan dengan atasan) dan *motivator* (prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk tumbuh).

Berdasarkan pandangan Luthans (2011) istilah motivasi berasal dari kata Latin *move*, yang berarti bergerak. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Menurut Kreitner, *et al.* (2004) motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Para manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil memandu para karyawan menuju sasaran organisasi. Sedangkan, Robbins dan Judge (2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Stres Kerja. Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), mengungkapkan stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, atau yang dapat disebut sebagai *stressor*. Dua dimensi utama yang dapat mengakibatkan munculnya *stressor* ialah *role conflict* (*person-role conflict, inter-role conflict*, dan *intrasender role conflict*) dan *role ambiguity* (*authority, allocation of time, responsibilities, task, dan standards*).

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Beehr, *et al.* (Luthans, 2011) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul sebagai interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Parker dan Decotiis (1983) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi akibat kondisi yang dirasakan di tempat kerja, reaksi psikologis dan fisiologis seseorang yang tidak diinginkan. Menurut Ivancevich, *et al.* (2006), stres merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Sedangkan stresor merupakan suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang.

Kepuasan Kerja. Dalam MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) yang dituliskan oleh Weiss, *et al.* (1967), mengungkapkan dimensi kepuasan kerja dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kepuasan intrinsik (aktivitas, kemandirian, nilai moral, tanggung jawab, kreativitas, pemanfaatan kemampuan, promosi, dan prestasi) dan kepuasan ekstrinsik (variasi, pelayanan sosial, pengakuan, status sosial, hubungan dengan atasan, kemampuan atasan, keamanan, otoritas, kebijakan perusahaan, kompensasi, kondisi kerja, dan rekan kerja).

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Locke (Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2011) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Spector (1998) kepuasan kerja merupakan sikap yang merefleksikan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini berarti kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kinerja Karyawan. Kabupaten Kulon Progo memiliki dasar penilaian kinerja seluruh pegawai yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 37 Tahun 2011, tentang Kamus Kompetensi Jabatan pada Pemerintah Daerah. Dasar penilaian kinerja pegawai tersebut, yaitu integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, dan fleksibilitas.

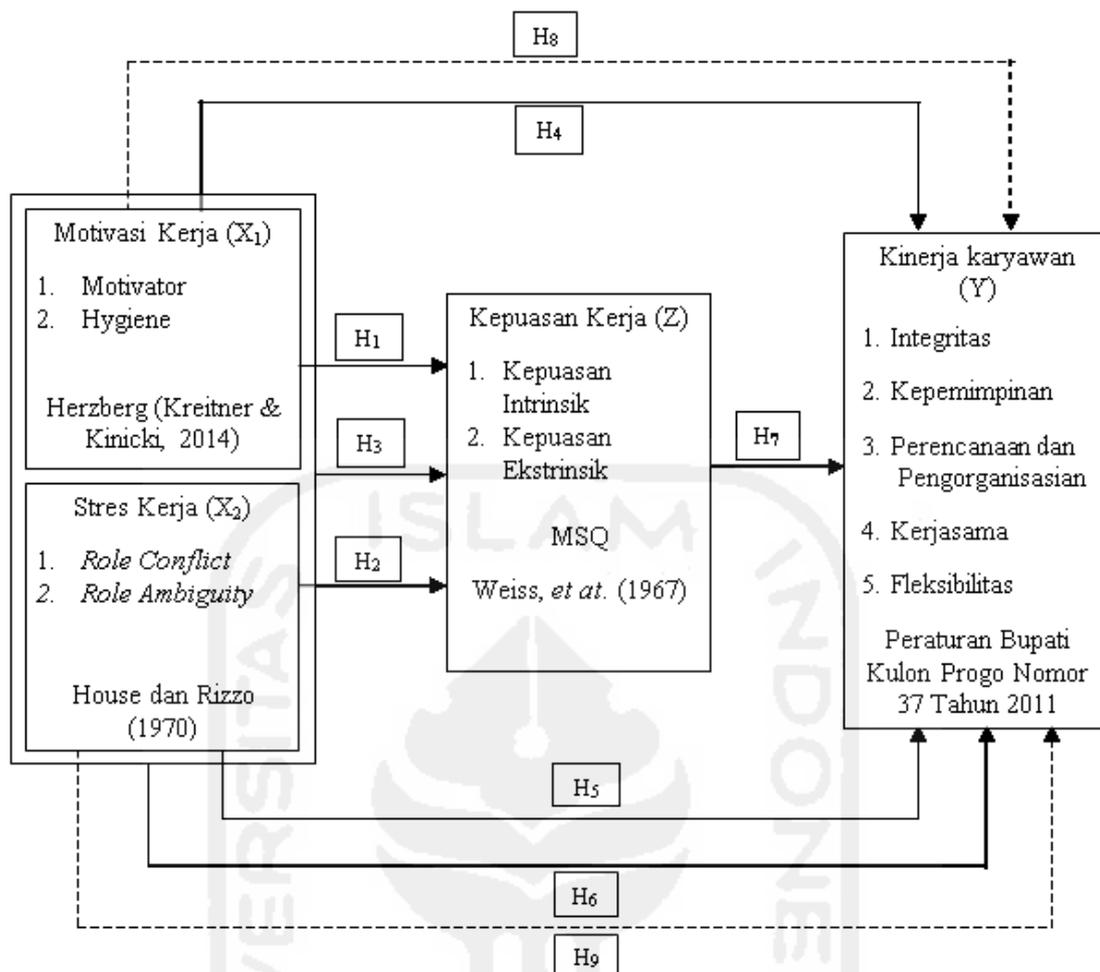
Robbins dan Judge (2011) mengungkapkan bahwa kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibanding dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Schermerhorn, *et al.* (2013) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Sedangkan, Mathis, *et al.* (2011) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Dengan adanya penelitian yang telah dilakukan oleh Lumi, Saerang, dan Tielung (2015) yang membuktikan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Minahasa Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Untuk itu, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan stres kerja terhadap kinerja, dengan variabel penghubung (mediator) yaitu kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Hal tersebut didasarkan adanya penelitian yang dilakukan oleh Masihabadi, et al. (2015) yang membuktikan bahwa stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kerja negatif. Pada penelitian terdahulu menggunakan teori motivasi kerja Maslow (2011), teori stres kerja menggunakan Steers (1977), teori kepuasan kerja menggunakan Parker dan Decotiis (1983), dan teori kinerja karyawan menggunakan penilaian internal. Sedangkan, penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori motivasi oleh Herzberg (1959), teori stres kerja oleh Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), teori kepuasan kerja oleh Weiss, et al (1967), dan Kinerja Pegawai menggunakan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 37 Tahun 2011 tentang Kamus Kompetensi Jabatan pada Pemerintah Daerah sebagai alat ukur kinerja pegawai.

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dengan menggunakan gabungan beberapa sampel perusahaan dengan karakteristik yang berbeda (manufaktur, telekomunikasi, kesehatan, dan bank), sedangkan penelitian kali ini berfokus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lingkungan Pemerintahan Daerah. Meskipun sudah ada beberapa penelitian yang meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja, namun mayoritas penelitian yang banyak dilakukan pada perusahaan, sedangkan peneliti akan melakukan penelitian pada salah satu instansi pemerintahan yang tentunya memiliki model dan struktur yang cenderung berbeda. Perbedaan yang cukup signifikan dari penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah penggunaan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 37 Tahun 2011, tentang Kamus Kompetensi Jabatan pada Pemerintah Daerah sebagai alat ukur kinerja karyawan.

Kerangka Pikir Penelitian. Dari uraian dari hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan di atas, dapat diperjelas melalui variabel pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, secara sistematis digambarkan pada kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut digunakan karena data diolah dengan perhitungan statistik. Materi kuesioner yang disebarakan berisi pernyataan mengenai stress kerja pegawai, motivasi dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala Likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Profil Perusahaan. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo merupakan unsur pelaksana tugas Pemerintah Daerah di bidang pekerjaan umum. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman dipimpin oleh Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum (Anonim, 2017).

Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman memiliki fungsi yaitu penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, menyelenggarakan kegiatan di bidang cipta karya, menyelenggarakan kegiatan di

bidang teknis tata ruang, menyelenggarakan kegiatan dibidang pengairan, dan melaksanakan kegiatan ketatausahaan. Dalam memenuhi fungsi-fungsi tersebut bukan merupakan pekerjaan yang mudah bagi para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo, karena para pegawai harus berhubungan dengan pihak ketiga sebagai mitra kerjanya dan harus sesegera mungkin menyusun laporan pertanggungjawaban kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Motivasi Kerja. Teori dua faktor yang diungkapkan oleh Herzberg (dalam Herzberg dan Mausner, 1967), teori dua faktor merupakan teori motivasi yang dibagi dalam dua dimensi yaitu faktor *motivator* dan faktor *hygiene*.

Stres Kerja. Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), mengungkapkan stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, atau yang dapat disebut sebagai *stressor*. Dua dimensi utama yang dapat mengakibatkan munculnya *stressor* ialah *role conflict* dan *role ambiguity*.

Kepuasan Kerja. Dalam MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) yang dituliskan oleh Weiss, *et al.* (1967), mengungkapkan dimensi kepuasan kerja dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu kepuasan intrinsik (aktivitas, kemandirian, nilai moral, tanggung jawab, kreativitas, pemanfaatan kemampuan, promosi, dan prestasi) dan kepuasan ekstrinsik (variasi, pelayanan sosial, pengakuan, status sosial, hubungan dengan atasan, kemampuan atasan, keamanan, otoritas, kebijakan perusahaan, kompensasi, kondisi kerja, dan rekan kerja).

Kinerja Pegawai. Kabupaten Kulon Progo memiliki dasar penilaian kinerja seluruh pegawai yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 37 Tahun 2011, tentang Kamus Kompetensi Jabatan pada Pemerintah Daerah. Dasar penilaian kinerja pegawai tersebut, yaitu integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, dan fleksibilitas.

Populasi dan Sampel. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Hal tersebut dilakukan karena Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo memiliki populasi pegawai yang berjumlah 360 orang. Jumlah tersebut terdiri dari pegawai berstatus PNS sejumlah 116 orang dan non-PNS sejumlah 244 orang. Sehingga dengan demikian seluruh populasi pegawai berstatus PNS tersebut dijadikan sumber data. Mengingat objek hanya berjumlah 116, maka semua populasi dijadikan sampel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data yang diambil dari 48 responden selanjutnya diolah menggunakan *Software* SPSS 23. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,1986$ ($df = N-2, 98-2 = 96$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas untuk empat variabel dinyatakan valid.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha > 0.6 . Hasil uji reliabilitas

untuk tiga variabel yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan reliabel, sedangkan variabel stres kerja dinyatakan tidak reliabel karena nilai cronbach alpha $< 0,6$.

Metode Analisis Data. Menurut Sugiyono (2015), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat hasil uji multikolinearitas dari variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1,716, Stres Kerja (X_2) sebesar 1,013, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 1,699, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011).

Dari hasil uji Glejser di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi mempunyai nilai lebih dari 0,05 yaitu, variabel motivasi kerja 0,488, stress kerja 0,059, kepuasan kerja 0,197. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial) Ghozali (2016), pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F (Serentak) Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden. Penelitian yang dilakukan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo ini

melibatkan 98 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 80 orang, dengan usia lebih dari 42-49 tahun sebanyak 32 orang, dengan masa kerja lebih dari 26 tahun sebanyak 26 orang, dan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 48 orang.

Tabel 1 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	Motivasi Kerja		Stres Kerja		Kepuasan Kerja		Kinerja Pegawai	
Sangat Rendah	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Rendah	0	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Sedang	0	0 %	0	0 %	7	7 %	1	1 %
Tinggi	56	57 %	78	80 %	81	83 %	63	64 %
Sangat Tinggi	42	43 %	20	20 %	10	10 %	34	35 %

Sumber: Data primer diolah, 2017

Masing-masing responden penelitian memiliki persepsi atau gambaran yang berbeda mengenai variabel penelitian baik motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, maupun kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel. Persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja (X_1) sebanyak 56 responden (57 persen) yang memiliki motivasi tinggi dan 42 responden (43 persen) yang memiliki motivasi yang sangat tinggi. Persepsi responden terhadap variabel stres kerja (X_2) sebesar 78 responden (80 persen) yang memiliki stres kerja tinggi dan 20 responden (20 persen) yang memiliki stress kerja yang sangat tinggi. Persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 7 responden (7 persen) yang memiliki kepuasan kerja sedang, 81 responden (83 persen) yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan 10 responden (10 persen) yang memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi. Serta persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 1 responden (1 persen) yang memiliki kinerja sedang, 63 responden (64 persen) yang memiliki kinerja tinggi dan 34 responden (35 persen) yang memiliki kinerja yang sangat tinggi.

Hipotesis pertama. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai” terbukti.

Hipotesis kedua. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai” **tidak terbukti**.

Hipotesis ketiga. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai” terbukti.

Hipotesis keempat. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Hipotesis kelima. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Hipotesis keenam. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Hipotesis ketujuh. “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Hipotesis kedelapan. “Diduga terdapat pengaruh langsung yang lebih besar dari motivasi kerja terhadap kinerja daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai” terbukti.

Hipotesis kesembilan. “Diduga terdapat pengaruh langsung yang lebih besar dari stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai” terbukti.

Pembahasan.

Tabel 2 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,067	,690		,097	,923		
RX ₁	,846	,104	,644	8,135	,000	,988	1,012
RX ₂	,049	,132	,030	,375	,709	,988	1,012

a. Dependent Variable: RZ

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil olah data variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 1 “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai” terbukti.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Emeela, *et al.* (2016). Hasil dari penelitian tersebut adalah ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Studi tersebut juga menemukan bahwa besarnya tingkat motivasi kerja pegawai kesehatan masyarakat Muslim moderat dengan rata-rata 3,73, sedangkan tingkat kepuasan kerja juga moderat dengan rata-rata 3,77. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015) Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh langsung signifikan negatif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan tidak signifikan, dan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, *et al.* (2010). Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai, sedangkan faktor hygiene (ekstrinsik) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, perbedaan yang signifikan dapat diamati antara gender, kualifikasi, pengalaman, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, salah satu aspek yang membuat kepuasan kerja pegawai meningkat dipengaruhi oleh motivasi kerja adalah pada salah satu indikator hubungan dengan atasan. Hal tersebut tercermin dari nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada kuesioer motivasi kerja yang termasuk dalam kategori tinggi sebesar 3,981. Sedangkan tingkat kepuasan kerja responden juga tergolong tinggi sebesar 3,653.

Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai beta 0,644, hal tersebut berarti hubungan motivasi kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja pegawai, apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga akan tinggi. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2011) yang menyatakan bahwa dengan adanya dorongan motivasi akan membantu pegawai dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang optimal sehingga akan memberi dampak positif bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo sudah diimplementasikan dengan baik, sehingga motivasi kerja secara intrinsik maupun ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Beberapa indikator seperti gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, prosedur dan kebijakan perusahaan, pengawasan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk tumbuh secara keseluruhan indikator tersebut mampu berkontribusi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo dan pada akhirnya bila motivasi kerja pegawai dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan melalui indikator-indikator tersebut juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Namun, terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki dalam mengelola motivasi kerja pegawai terutama dalam indikator keamanan pekerjaan yang memiliki skor terendah dibandingkan dengan skor pada indikator lain. Hal ini berkaitan dengan pekerjaan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo yang pada saat tertentu harus melakukan peninjauan dan pelaksanaan pekerjaan di lapangan sesuai dengan bidang kerjanya. Sehingga Dinas perlu meningkatkan rasa keamanan pegawai dalam bekerja dalam upaya mengelola motivasi kerja pegawai untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil olah data variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,709 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 2 “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai” **tidak terbukti**.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Agarwall, N. R.. (2015). Hasil penelitian menunjukkan stres tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,410 > 0,05$) dan job commitment ($0,051 > 0,05$). Penelitian lain yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015) Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh langsung signifikan negatif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan tidak signifikan, dan motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai beta 0,030, hal tersebut berarti hubungan stres kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja pegawai, apabila stres kerja tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga akan tinggi.

Hal tersebut didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Sekretaris DPUPKP Kabupaten Kulon Progo yang menyatakan

“...kita menjalankan beberapa program secara bersama-sama, sehingga di kami bukan sekedar tekanan, disini kami bisa stres karena banyak program dengan segala sesuatu yang terbatas, dan semua harus berhasil dengan baik. Karena kalau pekerjaan kami tidak selesai, artinya tidak bisa dimanfaatkan masyarakat dan artinya itu tidak memuaskan bagi kami. Jadi, apapun yang terjadi ya kami tetap puas dengan keadaan yang ada, dan kami juga target harus selesai dengan baik begitu.” (Sumber: Wawancara dengan Dra. Sumilah, Sekretaris DPUPKP Kulon Progo, 18 September 2017, 11.25, 25 menit 24 detik).

Dengan hasil penelitian yang tidak signifikan tersebut yang di tambah dengan adanya hubungan yang positif (searah), maka hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan teori yang disampaikan oleh Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), dalam teori stres kerja melalui teori peran (role theory), dinyatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan dari seseorang tidak konsisten maka dia akan mengalami stres, ketidakpuasan, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan dengan jika pengharapan yang diinginkan dari perilakunya tersebut tidak mengalami konflik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo berada dalam kategori yang tinggi, hal itu disebabkan oleh beban kerja yang diterima pegawai setiap pelaksanaan program dilakukan dalam waktu yang cukup singkat, dengan sumberdaya manusia yang terbatas, dan dengan sarana prasarana yang kurang memadai. Namun, dengan adanya stres kerja yang tinggi tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena dengan adanya keterbatasan sumberdaya, sarana prasarana yang kurang memadai, dan waktu pelaksanaan program yang terlalu singkat tersebut mau tidak mau harus dijalani oleh pegawai dan program yang dilaksanakan harus berjalan dengan baik. Sehingga sebesar apapun stres kerja yang dialami oleh pegawai jika program kerja berjalan dengan baik maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut juga sejalan hasil penelitian yang menunjukkan Beta yang bernilai positif, yang berarti terjadi hubungan yang searah antara stres kerja dengan kepuasan kerja pegawai, apabila stres kerja tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga akan tinggi.

Tabel 3 Hasil Uji F Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,661	2	3,830	33,214	,000 ^b
	Residual	10,955	95	,115		
	Total	18,616	97			

a. Dependent Variable: RZ

b. Predictors: (Constant), RX₂, RX₁

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil olah data variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 3

“Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai” terbukti.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Poniasih dan Dewi (2015). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Dwipalguna dan Mujiati (2015), hasil penelitian menyatakan variabel penempatan, motivasi kerja, memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penempatan, motivasi kerja, dan stres kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, salah satu aspek yang membuat kepuasan kerja pegawai meningkat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stres kerja adalah tergambar dari nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel motivasi kerja dan stres kerja, yang termasuk dalam kategori tinggi. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dari kedua variabel dependen. Hal tersebut berarti hubungan motivasi kerja dan stres kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja pegawai, apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga akan tinggi. Begitu juga apabila stres kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tetap tinggi.

Hal lain yang perlu diketahui dari penelitian yang sudah dilakukan adalah variabel motivasi kerja dan stres kerja sudah diimplementasikan dengan baik oleh Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 39,9 persen. Hal tersebut mampu membuat kepuasan kerja pegawai meningkat, dan berkontribusi dalam pencapaian pelaksanaan program. Namun, Dinas tetap perlu mengelola motivasi kerja dan stres kerja pegawai, mengingat terbatasnya sumberdaya manusia yang ada, sehingga pelaksanaan seluruh program yang telah dirancang Dinas dapat terlaksana dengan baik.

Tabel 4 Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,155	,939		4,425	,000		
RX ₁	,313	,142	,216	2,209	,030	,988	1,012
RX ₂	-,393	,179	-,214	-2,190	,031	,988	1,012

a. Dependent Variable: RY

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil olah data variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,030 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 4 “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zameer, *et al.* (2014). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika industri minuman (Coke, Pepsi dan Gorment dll)

memotivasi pegawai mereka dengan job enrichment, job security, gaji yang wajar dan insentif tambahan lain maka kinerja pegawai otomatis meningkat dan industri mencapai tujuan mereka dengan mudah. Motivasi dalam industri minuman dari Pakistan dapat secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Aydin (2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat dua dari tiga komponen motivasi yang menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan Idrees, *et al.* (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah penelitian menunjukkan bahwa gaji, pelatihan dan motivasi memiliki hubungan positif dan kuat dengan kinerja.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada kuesioer motivasi kerja yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,981. Sedangkan kinerja pegawai juga tergolong tinggi sebesar 3,886. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai beta 0,216, hal tersebut berarti hubungan motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai, apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2011) yang menyatakan bahwa dengan adanya dorongan motivasi akan membantu pegawai dalam mencapai kepuasan kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang optimal sehingga akan memberi dampak positif bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo sudah diimplementasikan dengan baik, sehingga motivasi kerja secara intrinsik maupun ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, akan menjadi lebih baik apabila Dinas dapat mengelola komponen-komponen dalam motivasi kerja dengan baik maka dari waktu ke waktu motivasi kerja pegawai akan meningkat dan terus memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Beberapa komponen motivasi seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, tanggungjawab, dan pengakuan akan membuat pegawai merasa nyaman dan dibutuhkan untuk berkontribusi baik dalam tim maupun dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil pelaksanaan program dengan baik.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil olah data variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,031 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 5 “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, *et al.* (2013). Hasil dari penelitian tersebut adalah stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja, dimana saat stres terjadi dapat berdampak pada kinerja pegawai yang negatif. Sedangkan, Jamal (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara studi yang dilakukan, 46 persen mendukung hubungan linier negatif dan signifikan, 13 mendukung hubungan linier positif, 4 persen mendukung hubungan berbentuk curvilinear dan 12 persen tidak menemukan hubungan antara stres dan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Lumi, Saerang, dan Tielung (2015), hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Sekretariat Minahasa Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel stres kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap kinerja.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada kuesioer stres kerja yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu

sebesar 3,851. Sedangkan kinerja pegawai juga tergolong tinggi sebesar 3,886. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang negatif dengan nilai beta - 0,214, hal tersebut berarti hubungan stres kerja berbanding terbalik dengan kinerja pegawai, apabila stres kerja tinggi maka kinerja pegawai akan rendah. Dengan adanya pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai, maka hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), dalam teori stres kerja melalui teori peran (*role theory*), dinyatakan bahwa ketika perilaku-perilaku yang diharapkan dari seseorang tidak konsisten maka dia akan mengalami stres, ketidakpuasan, dan memiliki kinerja yang kurang efektif dibandingkan dengan jika pengharapan yang diinginkan dari perilakunya tersebut tidak mengalami konflik.

Dari hasil penelitian tersebut, Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo sangat perlu untuk mengelola komponen-komponen yang dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi pada pegawai. Hal ini didasari oleh nilai Beta yang negatif. Dengan adanya hubungan yang negatif tersebut, berarti bahwa apabila terjadi stres kerja yang tinggi, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori stres kerja, namun bertolak belakang dengan kondisi riil yang terjadi pada objek penelitian yang menyatakan bahwa sebesar apapun stres kerja yang dialami pegawai, harus tetap melaksanakan program kerja dengan baik dan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik. Untuk itu, Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo harus mengelola stres kerja pegawai dengan baik, untuk dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan mencapai tujuan program kerja dengan optimal.

Tabel 5 Hasil Uji F Variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,317	2	1,158	5,420	,006 ^b
	Residual	20,303	95	,214		
	Total	22,620	97			

a. Dependent Variable: RY

b. Predictors: (Constant), RX₂, RX₁

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil olah data variabel motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawna diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,006 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 6 “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lumi, Saerang, dan Tielung (2015). Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja di Kantor Sekretariat Minahasa Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel stres kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap kinerja.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, salah satu aspek yang membuat kepuasan kerja pegawai meningkat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stres kerja adalah tergambar dari nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada variabel

motivasi kerja dan stres kerja, yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 3,981 dan 3,851. Sedangkan kinerja pegawai juga tergolong tinggi sebesar 3,886. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan positif pada variabel motivasi kerja dan adanya hubungan yang signifikan negatif pada variabel stres kerja. Hal tersebut berarti hubungan motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai, apabila motivasi kerja tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga akan tinggi. Sedangkan stres kerja berbanding terbalik dengan kinerja pegawai, apabila stres kerja tinggi maka kinerja pegawai akan rendah.

Hal lain yang perlu diketahui dari penelitian yang sudah dilakukan adalah variabel motivasi kerja dan stres kerja sudah diimplementasikan dengan baik oleh Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 8,4 persen. Hal tersebut mampu membuat kinerja pegawai meningkat, dan berkontribusi dalam pencapaian pelaksanaan program. Namun, Dinas tetap perlu mengelola motivasi kerja dan stres kerja pegawai, mengingat terbatasnya sumberdaya manusia yang ada, sehingga pelaksanaan seluruh program yang telah dirancang Dinas dapat terlaksana dengan baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil olah data variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,001 dan taraf signifikan 0,05, dimana kriteria uji signifikansi sig. < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis 7 “Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” terbukti.

Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Amin (2010). Hasil dari penelitian ini adalah penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan positif antara kepuasan kerja dan prestasi kerja, kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan dan prestasi kerja dan kepuasan perkawinan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Talasaz, Saadoldin, dan Shakeri (2014), hasil dari penelitian ini adalah uji korelasi menunjukkan korelasi langsung antara kepuasan kerja dan total skor kinerja ($P < 0,001$, $r = 0,490$). Sebuah hubungan langsung juga ditemukan antara kepuasan kerja dan kualitas kinerja pendidikan ($P < 0,001$, $r = 0,415$), kinerja pelayanan ($P < 0,001$, $r = 0,335$), dan kinerja komunikatif ($P < 0,001$, $r = 0,510$). Hal tersebut berarti terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja badan.

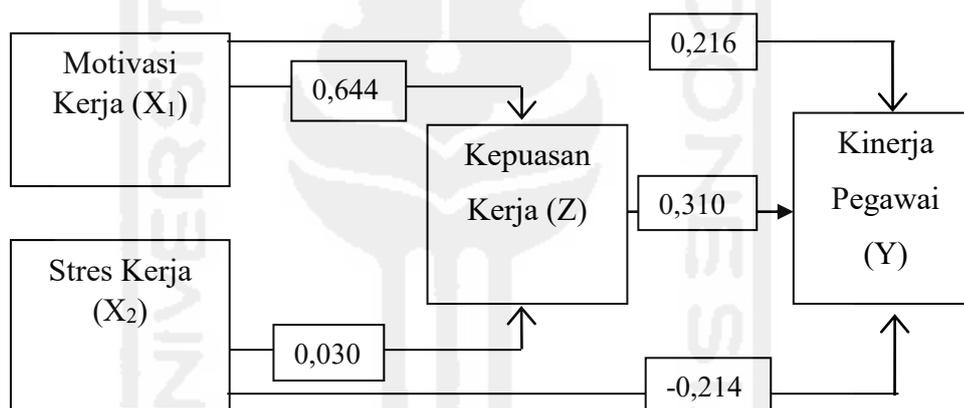
Sedangkan, dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Olcer (2015). Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja kerja, diukur dengan MSQ dan WPA ($r = .426$, $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja dan sebaliknya.

Berpedoman pada hasil analisis penelitian diatas, nilai rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan pada kuesioer kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi sebesar 3,653. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai beta 0,310, hal tersebut berarti hubungan kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai, apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans (2011) bahwa dari sudut pandang masyarakat dan pegawai individu, kepuasan merupakan hasil yang diinginkan. Namun kepuasan juga memiliki hubungan dengan variabel hasil yaitu variabel kinerja. Pernyataan tersebut juga dikuatkan dengan kesimpulan yang dinyatakan

oleh Koys (Luthans, 2011) yang menyatakan kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan.

Dari hasil penelitian tersebut, bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo termasuk dalam kategori tinggi, sehingga berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 9,9 persen dan 99,1 persen lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Hal tersebut mampu membuat pegawai berkinerja lebih optimal sesuai dengan kemampuannya untuk berkontribusi dalam pencapaian program kerja yang telah direncanakan. Komponen-komponen yang mewakili variabel kepuasan kerja seperti aktivitas, kemandirian, tanggungjawab, otoritas, dan pemanfaatan kemampuan secara keseluruhan dapat memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang optimal jika komponen-komponen tersebut dijaga dan dikelola dengan baik.

Berdasarkan data yang telah tersedia pada Tabel 2 dan Tabel 4, maka dapat dilakukan uji analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 2: Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data primer diolah, 2017

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (0,216) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (0,067). Hal tersebut dikuatkan oleh hasil perhitungan yang menyatakan $0,216 > 0,067$. Berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi daripada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara langsung yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berada pada katagori Tinggi sebesar 44,12 persen, Motivasi kerja berada pada katagori rendah sebesar 41,18 persen, Kepuasan Kerja pegawai berada pada katagori rendah sebesar 47,06 persen dan Kinerja Pegawai bank BJB Cabang Padalarang

berada pada katagori Buruk sebesar 41,18 persen. Pengaruh langsung dan tidak langsung dari keseluruhan adalah sebagai berikut: pengaruh variabel motivasi (X_2) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 6,63 dan yang melalui hubungan dengan beban kerja (X_1) sebesar 5,79 persen, serta yang melalui hubungan dengan kepuasan kerja (X_3) sebesar 5,53 persen. Dengan demikian secara total variabel motivasi (X_2) menentukan perubahan-perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 17,95 persen. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2013), hasil penelitian menunjukkan hubungan positive antara motivasi kerja dan kinerja, hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja serta hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang lebih besar daripada hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pada prinsipnya, apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dan dengan adanya kepuasan kerja diharapkan mampu untuk menguatkan kinerja pegawai tersebut, meskipun pada hasil penghitungan didapati hubungan langsung antara motivasi kerja dengan kinerja memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai (-0,214) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (-0,066). Hal tersebut dikuatkan oleh hasil perhitungan yang menyatakan $-0,214 > -0,066$. Berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai lebih tinggi daripada pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, stres kerja memiliki pengaruh negatif secara langsung yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Hasil analisis jalur tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Rahardjo, dan Prasetya (2015) singkatnya, berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa pada pengujian pengaruh tak langsung variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) dengan melalui kepuasan kerja (Y_1), yang menggunakan metode Sobel Test, didapatkan koefisien pengaruh tak langsung sebesar -0,064 dengan t-Statistic sebesar -1,777. Nilai t-Statistic (tanpa memandang tanda negatif) $< 1,96$ menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh tak langsung secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak signifikan memberikan arti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memberikan kontribusi bagi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Masihabadi (2015), hasil dari penelitian tersebut adalah penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan tidak ada korelasi negatif antara stres kerja dan prestasi kerja. Stres kerja melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kerja negatif. Juga, stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi.

Dengan kata lain jika stres kerja menurun sekalipun akan berpengaruh pada naiknya kepuasan kerja, namun tidak membawa pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.

Pembahasan Umum. Hasil penelitian ini menunjukkan persepsi individu terkait variabel motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data diperoleh dengan cara

menyebarkan kuesioner kepada PNS sebagai responden di Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo. Dalam penelitian ini, terdapat teori utama dalam setiap variabel. Teori-teori tersebut yaitu teori motivasi oleh Herzberg (1959), teori stres kerja oleh Rizzo, House, dan Lirtzman (1970), teori kepuasan kerja oleh Weiss, et al (1967), dan Kinerja Pegawai menggunakan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 37 Tahun 2011 tentang Kamus Kompetensi Jabatan pada Pemerintah Daerah sebagai alat ukur kinerja pegawai.

Terdapat sembilan hipotesis yang telah dianalisis dalam penelitian ini. Dari sembilan hipotesis tersebut terdapat delapan hipotesis yang terbukti signifikan dan terdapat satu hipotesis yang tidak terbukti signifikan. Mayoritas dari hasil uji hipotesis menyatakan bahwa terdapat hasil yang menyatakan terjadi hubungan yang positif, namun terdapat dua hasil uji hipotesis yang menyatakan terjadi hubungan yang negatif. Dari hasil analisis hipotesis tersebut, mayoritas hasil menunjukkan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lumi, Saerang, dan Tielung (2015) yang membuktikan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Minahasa Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Namun, dengan penambahan variabel mediasi, terjadi satu hasil penelitian yang menunjukkan tidak signifikan.

Meskipun sudah ada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, namun mayoritas penelitian yang banyak dilakukan pada perusahaan. Sedangkan peneliti akan melakukan penelitian pada salah satu instansi pemerintahan yang tentunya memiliki model dan struktur yang cenderung berbeda. Selain itu, walaupun terdapat penelitian terdahulu yang meneliti variabel yang sama, namun perbedaan yang cukup signifikan dari penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah penggunaan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 37 Tahun 2011, tentang Kamus Kompetensi Jabatan pada Pemerintah Daerah sebagai alat ukur kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada PNS Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung yang lebih besar dari motivasi kerja terhadap kinerja daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung yang

lebih besar dari stres kerja terhadap kinerja daripada pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai.

Saran. Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai, terutama dalam meningkatkan rasa keamanan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut diperlukan agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo perlu melakukan pendekatan secara personal maupun keorganisasian yang lebih terhadap para pegawai, terutama dalam kaitannya dengan keterbatasan sumberdaya dan sarana prasarana. Selain itu, Dinas juga perlu untuk mengajukan penambahan pegawai kepada pemerintah daerah, sehingga dapat meminimalisir penumpukan pekerjaan pada seorang pegawai yang dapat menjadi solusi atas tingginya tingkat stres pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo perlu lebih memperhatikan pengelolaan kepuasan kerja. Karena apabila kepuasan kerja pegawai meningkat, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, Dinas harus dapat menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui aspek-aspek pendukung kepuasan kerja.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya, perlu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain, sehubungan dengan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Beberapa variabel lain yang dapat dijadikan opsi untuk diteliti pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kulon Progo seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan kualitas kehidupan kerja.

Daftar Pustaka

- Agarwall, R. N. (2015), Stress, Job Satisfaction and Job Commitment's Relation with Attrition with Special Reference to Indian It Sector. *Management And Innovation For Competitive Advantage*. Bucharest, Romania.
- Ahmed, A. dan Ramzan, M. (2013), Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, Volume 11, Issue 6.
- Ahmed, I., Nawaz, M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, z., dan Usman, A. (2010), Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. Pakistan. *Ccsenet.org/IJBM*, Vol 5, No 3.
- Alwi, S. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Anonim. (2017), *Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas*, diperoleh pada 19 Maret 2017 di: <http://dpu.kulonprogokab.go.id/pages-10-tugas-dan-fungsi.html>
- Aydin, O. T. (2012), The Impact of Theory X, Theory Y and Theory Z on Research Performance: an Empirical Study from A Turkish University. Turki. *IJAME*, Vol.1, Issue 5, 24-30.
- Dwipalguna, A. A. N. A. dan Mujiati, N. W. (2015), Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F., dan Mausner, B. (1967), *The Motivation to Work*. 2nd Edition. New York. John Wiley & Sons, Inc.

- Idrees, Z. Xinping, X., Shafi, K., Hua, L., dan Nazeer, A. (2015), Effect of Salary, Training and Motivation on Job Performance of Employees. China. *Open Science* 3(2): 55-58.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., dan Matteson, M. (2006), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta. (G. Gania, Penerj., 7th ed.) Penerbit Erlangga.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., dan Matteson, M. (2014), *Organizational Behavior and Management 10th*. USA: McGraw-Hill Book Co.
- Jamal, M. (2011), Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: an Empirical Study in Two Countries. Canada. *International Journal of Business and Social Science*. Vol: 2, No: 20.
- Kreitner, R., dan Kinicki. A. (2004), *Organizational Behavior. 6th Editions*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kusuma, W. P. C., Rahardjo, K., dan Prasetya, A. (2015), Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik). Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 1.
- Lumi, R., Saerang, D. P. E.; Tielung, M. V. J. (2015), The Influence of Work Stress and Motivation on Job Performance (Case Study at Kantor Sekretariat Minahasa Selatan). Indonesia. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 15 No. 05.
- Luthans, Fred. (2011), *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. 12th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mathis, R. dan Jackson, J. (2011), *Human Resources Management. 13th Edition*, USA: South-Western Cengage Learning
- Masihabadi, A., Rajei, A., Koloukhi, A., dan Parsian, H. (2015), Effects of stress on Auditors' Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance. Iran. *AIMI Journal, International Journal of Organizational Leadership*. Vol. 4 303-314.
- Nasir, R. dan Amin, S. (2010), Job Satisfaction, Job Performance and Marital Satisfaction among Dual-worker Malay Couples. Malaysia. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences* Volume 5, Number 3.
- Ningrum, N. G. (2013), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Indonesia. *E-Prints UNDIP*
- Noermajati dan Primasari, D. (2015), The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance through Job Satisfaction (a study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). Indonesia. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 18, No. 1.
- Olcer, F. (2015), Mediating Effect of Job Satisfaction in The Relationship Between Psychological Empowerment and Job Performance. Turki. *Theoretical and Applied Economics* Volume XXII (2015), No. 3(604).
- Parker D. F. dan Decotiis T. A. (1983), Organizational Determinant of Job Stress. Michigan. *Academic Press, Inc. Organizational Behaviour and Human Performance* 32, 160-177.
- Poniasih, N. L. G., dan Dewi, S. K. (2015), Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., dan Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 5 Issue 4.

- Rizzo, J. R., House, R. J.; Lirtzman, S. I. (1970), Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2011), *Organizational Behavior*, 14th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Schermerhorn, J. R. Jr. (2013), *Management*. 12th Editions. USA. John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2013), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Sixth Edition. USA. John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. E. (1998), *Industrial and Organizational Behaviour*. United States. John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Talasz, Z. H., Saadoldin S. N.; Shakeri M. T. (2014), The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance among Midwives Working in Healthcare Centers of Mashhad, Iran. Iran. *J Midwifery Reprod Health*. 2(3):157-164.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., dan Lofquist, L. (1967), Manual for The *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Washington DC: Research Grant RD-1613-G from the Vocational Rehabilitation Administration, Department of Health, Education, and Welfare.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., dan Amir, M. (2014), The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. Pakistan. *HRMARS*, Vol. 4, No.1, pp. 293–298.

