



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh:

ALDY PURNAMA INDRIANTO

150810201197

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

ALDY PURNAMA INDRIANTO

150810201197

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Aldy Purnama Indrianto
Nim : 150810201197
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenarannya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 25 Juni 2019

Yang menyatakan,

Aldy Purnama Indrianto

NIM. 150810201197

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN JEMBER

Nama Mahasiswa : Aldy Purnama Indrianto

NIM : 150810201197

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 17 Juni 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Mochamad Syaharudin, M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.

NIP. 19570310 198403 1 003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 19690120 199303 1 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Aldy Purnama Indrianto

Nim : 150810201197

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

12 Juli 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, M.S.
NIP. 19560404 198503 1 002 : (.....)

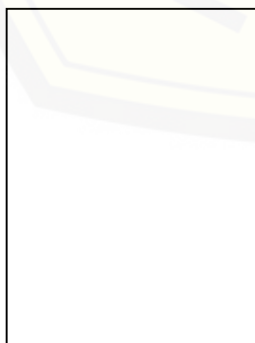
Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M.
NIP. 19640404 198902 1 001 : (.....)

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M.
NIP. 19691007 199802 1 008 : (.....)

Mengetahui/Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua saya, terimakasih kepada Bapak Suprih Indrianto dan Ibu Ita Poeri Andayani yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang selama ini. Terimakasih juga yang tak terhingga kepada Bapak Mochamad Syaharudin dan Bapak Budi Nurhardjo telah sabar memberikan arahan serta solusi hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk teman seperjuanganku Asep, Firda, Andi, Arizal, Azis, Agil, Cini, Gana, Ivan, Tara, Tsabit, Iqbal, dan Wahyu telah membantu dan selalu memberi semangat dalam pembuatan skripsi.

MOTTO

“Build your own dreams, or someone else will hire you to build theirs.”

(Farrah Gray)

“Agar sukses, kemauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari ketakutanmu
untuk gagal.”

(Bill Cosby)



RINGKASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember; Aldy Purnama Indrianto; 150810201197; 2019; 97 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas.

Pemerintah daerah dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dimana pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati / wali kota dan dibiayai oleh APBD. Peraturan ini menjadikan pemerintah daerah memperoleh kewenangan untuk mengelola keuangan daerahnya secara mandiri agar dapat melayani berbagai kepentingan masyarakat. APBD sebagai dokumen daerah yang memuat kebijakan anggaran perlu mendapatkan perhatian yang serius, hal ini dikarenakan APBD memuat fungsi distribusi anggaran. Pemerintah daerah tentu sangat berharap mendapatkan opini hasil pemeriksaan yang terbaik terkait pengelolaan keuangan daerah dari BPK-RI, sehingga dapat menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja dari pemerintah daerah tersebut Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan, selain itu pemberian motivasi yang tepat merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam hubungannya dengan pegawai. Apabila dikelola dengan baik motivasi akan membantu perusahaan / organisasi dalam mencapai tujuannya, karena pegawai tergerak agar mau bekerja secara maksimal guna mencapai keinginan dari pegawai tersebut. Selain itu pegawai di tuntut untuk bekerja semaksimal mungkin, secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya Dalam mengelola dan mengendalikan stres kerja perlu sekali untuk mengetahui terlebih dahulu pemicu terjadinya stres kerja (*stressors*), kemudian mengelola dan mengendalikan pemicu dari stres kerja tersebut menjadikan solusi bagi organisasi untuk meredam besarnya stres di tempat kerja yang nantinya akan menimbulkan tinggi rendahnya kinerja pegawai

Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel dependen dan independen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sensus*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan wawancara sedangkan sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui jurnal ilmiah dan literatur. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten jember. sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja.

SUMMARY

Effect of Leadership Style, Work Motivation and Stress on Employee Performance of the Regional Financial and Asset Management Agency of Jember Regency; Aldy Purnama Indrianto; 150810201197; 2019; 97 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, Jember University.

Regional governments in carrying out general government activities that are the authority of the president where the implementation is delegated to governors and regents / mayors and financed by the APBD. This regulation makes local governments obtain the authority to manage their regional finances independently in order to be able to serve various interests of the community. Regional budgets as regional documents that contain budget policies need to get serious attention, this is because the APBD contains the budget distribution function. The regional government certainly hopes to get the best opinion on the results of audits related to regional financial management from the BPK-RI, so that it can be a benchmark for the performance of the local government. behavior patterns and strategies that are liked and often applied by a leader, besides that the provision of appropriate motivation is a very important component in its relationship with employees. If managed properly motivation will help the company / organization in achieving its goals, because employees are moved to work optimally to achieve the desires of these employees. In addition, employees are required to work as much as possible, as soon as possible in completing their work. In managing and controlling work stress it is very necessary to know in advance the triggers of work stress (stressors), then managing and controlling the triggers of work stress makes the organization a solution the amount of stress in the workplace which will lead to high and low performance of employees.

This research is explanatory research which aims to determine the causal relationship between dependent and independent variables. The sampling technique used is the census method. The data used in this study are primary data and secondary data. The primary data sources used in this study were through questionnaires and interviews while secondary data sources were used in this study through scientific journals and literature. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that the variables of leadership style, motivation and work stress had a significant effect on the performance of employees of the financial management and asset management bodies in the district of Jember. so that it can be concluded that leadership style, motivation and work stress can affect performance.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Mochamad Syaharudin, M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Bapak Drs. Sampeadi, M.S., Bapak Drs. Markus Apriono, M.M., dan Bapak Ariwan Joko Nusbantoro, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Diah Yulisetiari, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu dan bantuannya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua ku tercinta, Bapak Suprih Indrianto dan Ibu Ita Poeri Andayani yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang selama ini.
9. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2015, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan dan semangatnya dalam berbagai hal.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 25 Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN.....	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	7
2.1.2 Motivasi	9
2.1.3 Stress Kerja	12
2.1.4 Kinerja.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23

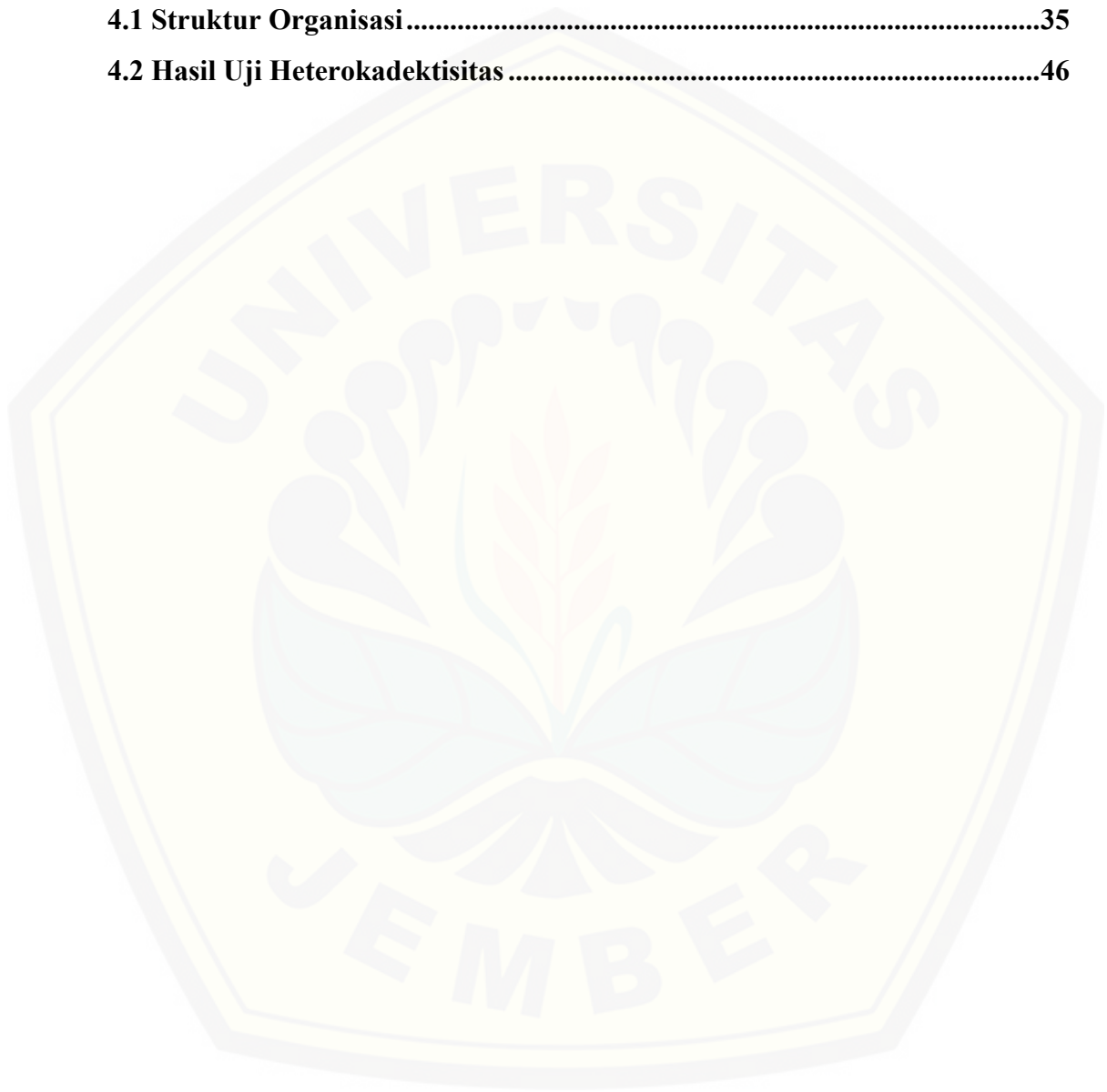
3.2	Populasi dan Sampel	23
3.3	Jenis Data Sumber Data	23
3.4	Identifikasi Variabel	24
3.5	Definisi Operasional.....	24
3.5.1	Gaya Kepemimpinan	25
3.5.2	Motivasi	25
3.5.3	Stress Kerja	26
3.5.4	Kinerja.....	27
3.6	Skala Pengukuran	28
3.7	Metode Analisis Data	28
3.9.1	Uji Instrumen	28
3.9.2	Analisis Regresi Linier berganda.....	29
3.9.3	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.9.4	Uji Hipotesis	31
3.8	Kerangka Pemecahan Masalah.....	32
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian	36
4.3	Hasil Analisis Data.....	41
4.3.1	Uji Instrumen	41
4.3.2	Analisis Regresi Linier Berganda	44
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	45
4.3.4	Uji Hipotesis (Uji t)	46
4.4	Pembahasan	47
BAB 5.	KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1	Kesimpulan.....	51
5.2	Saran.....	51
	DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	18
4.1 Jumlah Pegawai	35
4.2 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	37
4.3 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	38
4.4 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja.....	39
4.5 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....	40
4.6 Hasil Uji Validitas Intrumen	41
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.8 Hasil Uji Normalitas Data	44
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	45
4.11 Hasil Uji t.....	47

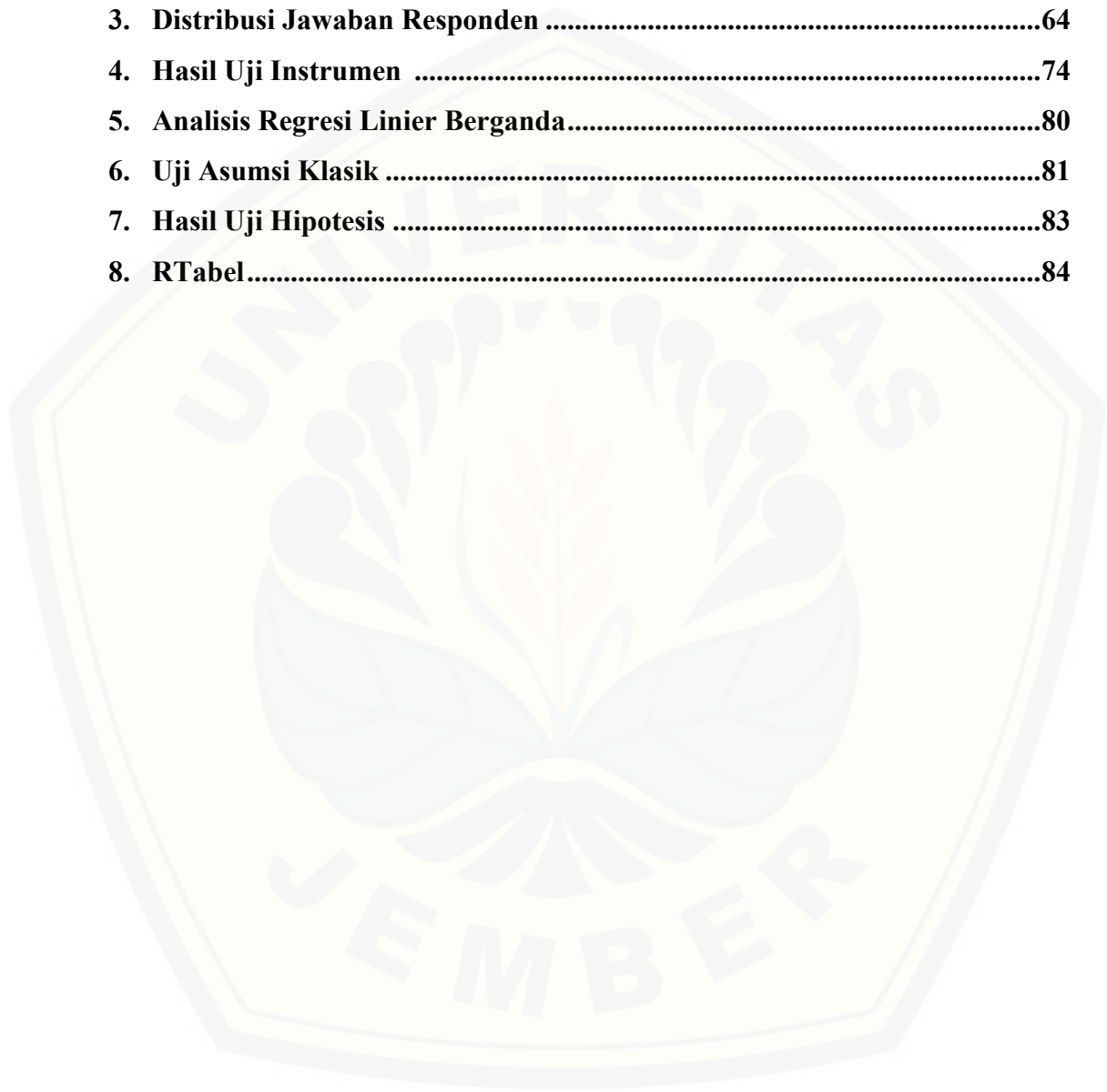
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.2 Kerangka Konseptual	21
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	32
4.1 Struktur Organisasi.....	35
4.2 Hasil Uji Heterokadektisitas	46



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	57
2. Rekapitulasi Kuesioner	60
3. Distribusi Jawaban Responden	64
4. Hasil Uji Instrumen	74
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
6. Uji Asumsi Klasik	81
7. Hasil Uji Hipotesis	83
8. RTabel.....	84



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang nomor 23 Tahun 2014 yang dikeluarkan untuk menggantikan undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang pemberian kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan kepentingan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah daerah juga melaksanakan kegiatan pemerintahan yang diserahkan oleh pemerintah pusat menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah dengan berdasar atas asas tugas pembantuan. Pemerintah daerah dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan umum yang menjadi kewenangan presiden dimana pelaksanaannya dilimpahkan kepada gubernur dan bupati / wali kota dan dibiayai oleh APBD. Peraturan ini menjadikan pemerintah daerah memperoleh kewenangan untuk mengelola keuangan daerahnya secara mandiri agar dapat melayani berbagai kepentingan masyarakat.

APBD sebagai dokumen daerah yang memuat kebijakan anggaran perlu mendapatkan perhatian yang serius, hal ini dikarenakan APBD memuat fungsi distribusi anggaran. Hal yang perlu dipertimbangkan dalam penyusunan APBD adalah mempertimbangkan aspek kemampuan dari daerah serta keberpihakan kepada masyarakat banyak. Prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi dan kesejahteraan merupakan syarat wajib terwujudnya APBD yang pro rakyat, diawali dari proses perencanaan hingga pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, sehingga prinsip tersebut terlaksana.

Kepala Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah selaku Pejabat Pengelola Keuangan Daerah memiliki tugas menyusun laporan keuangan pemerintah daerah yang kemudian disampaikan kepada gubernur / bupati / walikota guna memenuhi pertanggungjawaban pelaksanaan APBD sebagaimana tercantum dalam Undang-undang RI nomor 1 Tahun 2004 pasal 56 ayat 1. Laporan keuangan tersebut selanjutnya akan diperiksa dan diberi opini oleh Badan Pemeriksa Keuangan (Opini BPK) terkait kewajaran informasi keuangan yang tersaji dalam laporan

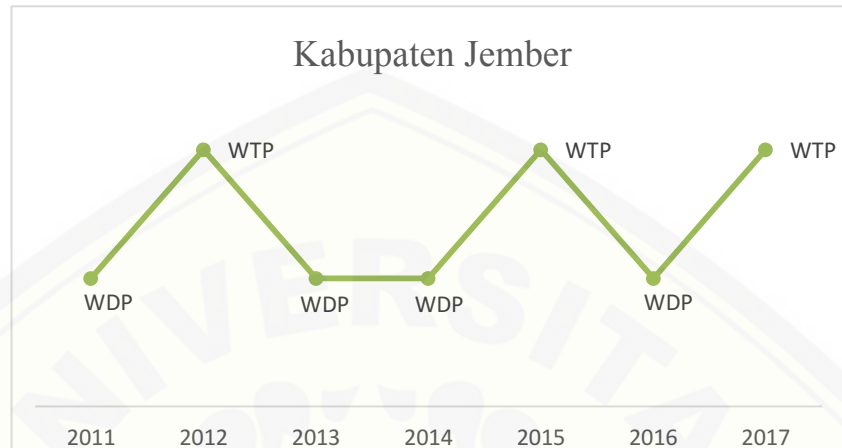
keuangan yang didasarkan pada empat kriteria, yakni apakah sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), dan efektivitas sistem pengendalian intern. Opini BPK terbagi menjadi empat jenis yang dapat diberikan oleh pemeriksa menurut undang-undang nomor 15 tahun 2004, pertama wajar tanpa pengecualian atau *unqualified opinion* (WTP), opini kedua wajar dengan pengecualian atau *qualified opinion* (WDP), opini ketiga tidak wajar atau *adversed opinion* (TW), opini keempat tidak menyatakan pendapat atau *disclaimer of opinion* (TMP).

BPK-RI (2017) berdasarkan surabaya.bpk.go.id/?page_id=10107, diakses tanggal 17 Oktober 2018 telah memeriksa Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Jember Tahun Anggaran 2017 dengan hasil Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Artinya, terjadi peningkatan jika dibandingkan dengan hasil pemeriksaan tahun 2016 dengan perolehan Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Hasil pemeriksaan Tahun Anggaran 2016 ini menjadi perhatian, karena pada tahun sebelumnya yaitu 2015 Pemerintah Kabupaten Jember memperoleh hasil perolehan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Hal tersebut menunjukkan terjadi fluktuasi dari hasil pemeriksaan BPK-RI terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Jember selama beberapa tahun terakhir.

Ada pun grafik hasil pemeriksaan BPK-RI terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Jember selama kurun waktu 7 (tujuh) tahun terakhir :

Grafik 1.1

Hasil Pemeriksaan BPK-RI terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Jember.



Sumber : BPK-RI (2018) surabaya.bpk.go.id/?page_id=10107, diakses 17 Oktober 2018

Pemerintah daerah tentu sangat berharap mendapatkan opini hasil pemeriksaan yang terbaik terkait pengelolaan keuangan daerah dari BPK-RI, sehingga dapat menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja dari pemerintah daerah tersebut. Adapun menurut Sucipto (2007:29) menyatakan bahwa kinerja keuangan daerah adalah tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja di bidang keuangan daerah yang meliputi penerimaan dan belanja daerah dengan menggunakan sistem keuangan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang-undangan selama satu periode anggaran. Sumber daya manusia yang baik dan mempunyai kinerja yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan suatu instansi pemerintah dengan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi serta perkembangan yang dicapai, pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan organisasi. Dalam hal ini pengaruh yang disengaja

dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas – aktivitas serta hubungan – hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Kepemimpinan sangat menentukan berjalanya suatu organisasi dengan baik dengan cara pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik, seperti halnya meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi, dan juga bersikap adil kepada bawahan. Hasil wawancara dengan pihak pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember sebagai sumber informasi, dapat diperoleh permasalahan seperti pimpinan kurang menunjukkan sikap ramah kepada bawahannya, serta kurang mampu berkomunikasi secara efektif artinya terdapat persoalan variabel gaya kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2006:219), motivasi merupakan daya penggerak yang diberikan guna menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka mau bekerja terintegrasi dan bekerja sama dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Keberadaan motivasi merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam hubungannya dengan pegawai. Motivasi menjadi pendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan guna mendapat hasil yang terbaik. Tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai kinerja yang tinggi pula. Pegawai merasa termotivasi, jika merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Secara umum, untuk memotivasi pegawai adalah dengan memberikan insentif, imbalan, serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Hasil wawancara dengan pihak pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember sebagai sumber informasi, dapat diperoleh permasalahan seperti kurangnya motivasi kerja karena merasa kurangnya pemberian insentif sebagai balas jasa atas hasil kerja yang

berbeda artinya terdapat persoalan variabel motivasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

Suatu organisasi yang memiliki kinerja baik, tentu memiliki sumber daya manusia yang baik pula di dalamnya. Para pegawai juga dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin, secepat mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat membuat masalah pada kondisi pegawai yang akan menimbulkan stres kerja. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang disebabkan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja pegawai. Dalam mengelola dan mengendalikan stres kerja perlu sekali untuk mengetahui terlebih dahulu pemicu terjadinya stres kerja (*stressors*), kemudian mengelola dan mengendalikan pemicu dari stres kerja tersebut menjadikan solusi bagi organisasi untuk meredam besarnya stres di tempat kerja. Semakin kecil tingkat stres kerja, maka semakin meningkat tingkat kinerja pegawai pada suatu organisasi. Dari hasil observasi dan wawancara pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember, pada saat akhir bulan dan tahun pegawai mengalami kejenuhan yang disebabkan beban pekerjaan bertambah dan berbeda dari waktu biasanya. Kejenuhan pada pekerjaan ini dapat menjadi pemicu terjadinya stres dan akan terjadi konflik pada diri mereka sendiri, pada kondisi tersebut pegawai tidak mampu memaksimalkan kinerjanya di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengambil judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah, yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini mampu berkontribusi terhadap ilmu dan pembelajaran kepada mahasiswa terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja beserta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang kemudian mampu disempurnakan menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

3. Bagi organisasi

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya setiap organisasi dipimpin oleh seorang pemimpin, dimana setiap pemimpin tersebut memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Setiap pemimpin pasti menginginkan dan mengusahakan agar bawahannya mengikuti apa yang diperintahkan guna tercapainya tujuan suatu organisasi. Efektif atau tidaknya suatu kepemimpinan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan merupakan sifat, tempramen, kebiasaan, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartini Kartono, 2008:34).

Menurut Siagian (2003:297) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan tabiat atau sifat seseorang yang terefleksi dalam tindakan dan perkataan sebagai anggota organisasi. Hasibuan (2012:167) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi pegawai suatu organisasi, hal ini bertujuan agar pegawai mau bekerja keras dan bersama mencapai tujuan dari organisasi. Menurut beberapa pendapat sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin yang terefleksi dalam tindakan dan perkataan guna memengaruhi pegawai agar mau bekerja lebih keras guna mencapai tujuan organisasi.

1. Pola Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menjadi dasar dalam membedakan berbagai tipe kepemimpinan. Secara terperinci dapat dijabarkan menjadi 3 (tiga) pola (Hadari, 2002:83), yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif serta efisien agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan / organisasi secara maksimal. Pemimpin memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa campur tangan orang lain.
- b. Gaya kepemimpinan yang mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama, dimana pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerja sama.

- c. Gaya kepemimpinan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi. Pemimpin memiliki keinginan yang kuat agar anggota berprestasi sebesar-besarnya.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Robbins (2008:342), antara lain:

a. Gaya kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini memicu para pegawai dengan memperlihatkan kemampuan luar biasa ketika pegawai sedang mengamati perilaku dari pemimpin mereka.

b. Gaya kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan ini memotivasi para pegawai menuju pada arah yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas.

c. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan ini menginspirasi para pegawai untuk melampaui kepentingan sendiri dan mampu membawa dampak yang luar biasa pada pribadi pegawai.

d. Gaya kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan visi yang realistis, kredibel, dan menarik terkait masa depan organisasi yang sedang tumbuh.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa indikator untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin, antara lain menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin tersebut. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya bertempramen tenang.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam memengaruhi keyakinan (*determination*), daya tahan (*endurance*), ketekunan (*persistence*), dan keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat / karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.2 Motivasi

Menurut Robescu dan Iancu (2008:49) motivasi adalah segala kekuatan pendorong baik internal maupun eksternal yang membuat individu melakukan suatu kegiatan berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu. Organisasi mengharapkan pegawai untuk menggunakan pengetahuan, tenaga, keterampilan, dan sebagian waktunya untuk bekerja secara maksimal pada suatu organisasi, di lain pihak pegawai juga mengharapkan menerima suatu imbalan tertentu. Artinya, organisasi dapat merangsang motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal melalui pemberian nilai, hadiah, dan juga penghargaan. Jika anggota organisasi tidak merasa memiliki motivasi untuk bekerja, dampaknya bagi perusahaan / organisasi akan sangat bersifat negatif dan dapat mengganggu jalannya kegiatan dalam perusahaan / organisasi.

Motivasi menurut Wilson (2012:312) yakni bagaimana membentuk potensi dan daya pegawai untuk mau bekerja lebih maksimal dan produktif sehingga

dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Elemen yang terkandung pada motivasi meliputi unsur mengarahkan, menjaga, membangkitkan, menunjukkan intensitas, dan bersifat terus menerus (Wibowo, 2010:379). Motivasi dapat muncul dari luar maupun dalam diri seseorang dikarenakan ingin memperoleh sesuatu yang diinginkan. Perlu sekali setiap manusia memiliki suatu motivasi untuk melaksanakan setiap aktivitasnya agar tidak merasa terbebani dan mampu bekerja dengan baik dan maksimal.

Motivasi dapat disimpulkan menjadi suatu usaha mendorong seseorang atau kelompok kerja baik dari internal maupun eksternal untuk bekerja lebih maksimal dan produktif sehingga dapat mencapai tujuan seseorang atau kelompok kerja tersebut maupun tujuan organisasi. Motivasi yang baik akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi.

1. Jenis Motivasi

Menurut Sardiman (2012:89-90) motivasi dapat dibedakan dari berbagai sudut pandang menjadi 2, yaitu :

a. Motivasi intrinsik

Merupakan suatu motif-motif yang aktif dan tidak memerlukan rangsangan dari luar, dikarenakan dalam masing-masing individu telah ada dorongan agar dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dorongan tersebut muncul karena alasan tertentu, seperti kebutuhan untuk menjadi seseorang yang terdidik dan memiliki pengetahuan.

b. Motivasi ekstrinsik

Merupakan suatu motif-motif yang aktif dan memerlukan rangsangan dari luar. Hal ini berlawanan dengan motivasi intrinsik, dimana motivasi intrinsik berdasarkan kesadaran masing-masing individu sedangkan motivasi ekstrinsik berdasarkan dorongan adanya penghargaan, lingkungan yang menyenangkan dan kegiatan pekerjaan yang menarik.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:146) tujuan dari motivasi antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja pegawai

- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai organisasi
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- i. Meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Jika tujuan dari motivasi itu sendiri sudah jelas, maka tindakan memotivasi akan dapat berhasil terlebih pegawai yang dimotivasi menyadarinya. Perlu bagi organisasi untuk mengetahui dan memahami latar belakang dari kehidupan, kepribadian, dan kebutuhan pegawai yang akan dimotivasi.

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Teori kebutuhan Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garwina (2007:102) mengemukakan terdapat 5 indikator motivasi, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan fisiologis sendiri merupakan hierarki kebutuhan manusia paling mendasar untuk dapat melangsungkan kehidupan seperti sandang, pangan, papan, dan sebagainya.

- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*)

Kebutuhan ini meliputi keamanan seorang individu akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan, dan jaminan hari tua pada saat pensiun.

- c. Kebutuhan sosial (*Social need*)

Kebutuhan sosial meliputi persahabatan, afiliasi dan interaksi yang erat dengan orang lain. Dalam organisasi berkaitan erat dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, dan rekreasi bersama.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*)

Kebutuhan akan penghargaan meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai prestasinya, diakui kemampuan dan keahliannya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*)

Aktualisasi diri berada pada hierarki kebutuhan Maslow yang paling tinggi. Kebutuhan ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan potensi seseorang yang meningkat karena mengaktualisasikan perilakunya. Kebanyakan orang akan merasa senang dengan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.3 Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan ditemui oleh setiap orang dalam kehidupan kerja adalah stres yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana pegawai bekerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204).

Pengertian stres kerja menurut Handoko (2008:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Yozgat *et.al* (2013:519), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan psikologis yang dirasakan oleh individu ketika menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja dapat menghasilkan konsekuensi yang merugikan bagi individu dan organisasi karena memiliki efek menurunkan tingkat motivasi dan kinerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan seseorang yang mengalami ketegangan dalam menghadapi pekerjaan yang belum bisa dijangkau olehnya, akibatnya dapat menghambat pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya

berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

1. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

2. Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau malah merugikan pegawai. Dampak yang memberikan keuntungan diharapkan akan memacu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, namun jika sebaliknya maka akan menyebabkan dampak yang merugikan pegawai (Gitosudarmo, 2000:54).

Berikut beberapa dampak dan akibat stres kerja :

- a. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.
- b. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, dan hambatan mental.
- d. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.

- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.

- b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- c. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- d. Struktur organisasi

Pengaturan pekerjaan secara formal dalam suatu organisasi.

- e. Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.1.4 Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Hasibuan (2008:64) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dijadikan tanda kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien (Iskandar *et.al*, 2014:74).

Menurut Mangkunegara (2013:45) kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto dalam Lidia dan Hotlan (2017) dapat diukur dengan ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tingkat inisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecekatan mental, kedisiplinan waktu, dan tingkat kehadiran pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

1. Faktor-faktor Kinerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor individu yang dimaksud, yaitu :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor lingkungan yang dimaksud, yaitu :

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

2. Metode Penilaian Kinerja

- a. Metode penilaian kinerja berorientasi masa lalu

Ada berbagai metode untuk menilai kinerja pegawai di masa lalu. Menurut Husein (2003:14) metode yang berorientasi pada masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kinerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya yakni kinerja di masa lalu tidaklah dapat dirubah. Dalam mengevaluasi kinerja pada masa lalu, para pegawai mendapatkan umpan balik terkait usaha mereka. Teknik penilaian tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) *Rating scale*
- 2) *Cheklis*
- 3) Peristiwa kritis
- 4) Tes dan observasi prestasi
- 5) Evaluasi kelompok

b. Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode ini dapat memusatkan pada kinerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi pegawai atau penetapan sasaran kinerja di masa mendatang. Menurut Siagian (2011:224) terdapat beberapa teknik yang bisa digunakan, yaitu :

- 1) Penilaian diri (*self appraisals*)
Setiap pekerjaan dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual, dan psikologis.
- 2) Penilaian psikologis (*psychological*)
Metode penilaian terhadap pegawai dengan menggunakan ahli psikologis dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai.
- 3) Pendekatan *management by objective (MBO)*
Metode penilaian yang melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan pimpinan.
- 4) Teknik pusat penelitian
Digunakan untuk menilai potensi para manajer tingkat menengah yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi di masa depan.

3. Indikator Kinerja

Menurut Dwiyanto (2003:81) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

a. Efisiensi

Tingkat efisiensi layanan oleh organisasi publik, hal ini juga mengukur efektifitas pelayanan.

b. Kualitas layanan

Bentuk layanan yang diberikan kepada masyarakat, banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidakpuasan terhadap kualitas layanan oleh organisasi publik.

c. Responsibilitas

Menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik telah dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi.

d. Akuntabilitas

Menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang telah dipilih rakyat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis memiliki beberapa referensi yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya, dimana menjadi pedoman dalam menyelesaikan penelitian ini. Tidak semua variabel dari penelitian terdahulu sama dengan variabel yang akan dibahas, namun terdapat beberapa variabel lain yang berkaitan dengan judul yang akan dibahas.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Mohamud <i>et al.</i> (2017)	Motivation (X), Employee Performance (Y)	Regression Analysis	Employee motivation (X) have significant and positive effects on employee performance (Y)
2	Laode <i>et al.</i> (2017)	Work Family Conflict (X ₁), Work Stress (X ₂), Employee Performance (Y)	Multiple Linear Regression	Work stress (X ₂) has negative and significant effect on employee performance (Y)
3	Lynawati (2016)	Kompensasi (X ₁), Stres Kerja (X ₂), Komunikasi (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur	Variabel Stres Kerja (X ₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4	Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid (2016)	Gaya Kepemimpinan (X), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi	Variabel gaya kepemimpinan (X) berengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
5	Anis <i>et al.</i> (2016)	Stres Kerja (X ₁), Budaya Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur	Variabel stres kerja (X ₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

dilanjutkan

lanjutan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil (Kesimpulan)
6	Lufi Rizki Pradana (2016)	Gaya Kepemimpinan (X ₁), Komunikasi Pimpinan (X ₂), Motivasi (Z), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Jalur	Variabel gaya kepemimpinan (X ₁) tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
7	Brigita Ria Tumilaar (2015)	Disiplin (X ₁), Kepemimpinan (X ₂), Motivasi (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kepemimpinan (X ₂), Motivasi (X ₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
8	Maryam Azar, Ali Akbar Shafighi (2013)	<i>Work Motivation</i> (X), <i>Employees Job Performance</i> (Y)	<i>Regression Analysis</i>	<i>Work motivation</i> (X) have significant and positive effects on employees job performance (Y)

dilanjutkan

lanjutan

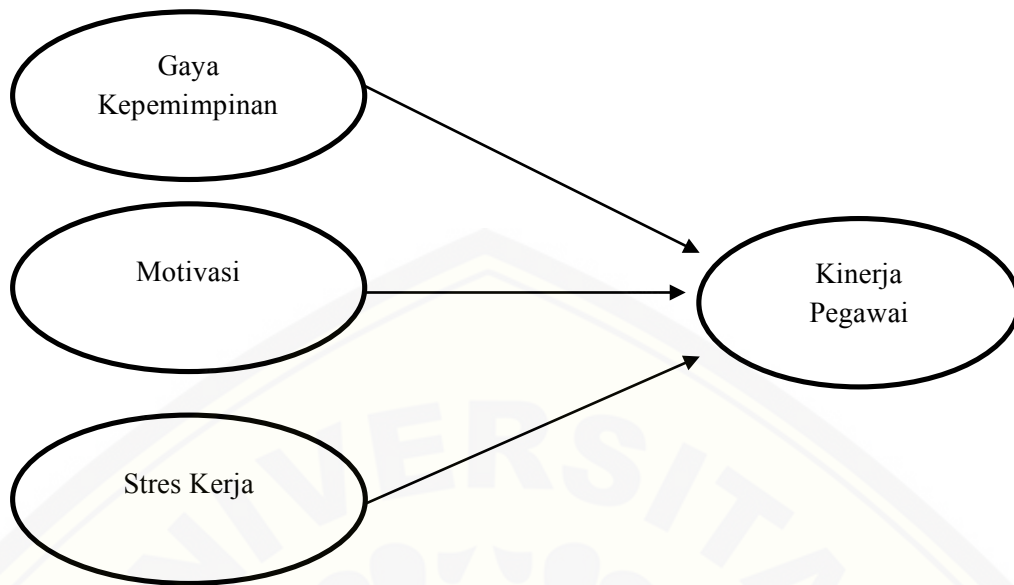
Ashfaq Ahmed, 9 Muhammad Ramzan (2013)	<i>Job Stress (X), Job Performance (Y)</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>Job stress (X) have significant and negative effects on job performance (Y)</i>
--	--	--------------------------------	--

Sumber : Mohamud *et al.* (2017), Laode *et al.* (2017), Lynawati (2016), Rendyka dan Djambur (2016), Anis *et al.* (2016), Lufi (2016), Brigita (2015), Azar dan Shafighi (2013), Ahmed dan Ramzan (2013).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini apabila mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, dapat dibentuk sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Jember.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Jember.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disusun hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Menurut Kartini Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Rendyka dan Djambur (2016) dan Brigita (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti mengambil keputusan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

b. Hipotesis 2

Menurut Wilson (2012:312) motivasi adalah bagaimana membentuk potensi dan daya pegawai untuk mau bekerja lebih maksimal dan produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohamud *et al.* (2017), Brigita (2015), Ahmed

dan Ramzan (2013) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti mengambil keputusan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

c. Hipotesis 3

Pengertian stres kerja menurut Handoko (2008:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lynawati (2016) dan Anis Indriani, dkk (2016) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian tersebut, peneliti mengambil keputusan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

BAB 3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2013:203) metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Penelitian ini merupakan *explanatory research* (penelitian penjelasan) dikarenakan peneliti bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data kuantitatif diukur menggunakan statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember yang berjumlah 67 orang.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh karena populasinya berjumlah 67 orang, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:61) bahwa metode sensus atau sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Peneliti menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif nantinya diperoleh dari skor-skor jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk angka atau bilangan.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari sumber aslinya). Pada penelitian ini contoh data primer yang didapatkan melalui

wawancara dengan narasumber, observasi, dan data hasil penyebaran kuesioner pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada sebelumnya. Pada penelitian ini contoh data sekunder yang didapatkan yakni jurnal terkait dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, ada juga data terkait hasil opini BPK-RI terhadap pemerintah kabupaten jember melalui situs BPK-RI surabaya.bpk.go.id/?page_id=10107, diakses 17 Oktober 2018.

3.4 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2012:72) adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang penelliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan permasalahan dan model analisis yang di uraikan, dapat diperoleh variabel sebagai berikut :

1. Variabel independen (X), yaitu variabel bebas yang tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan stres kerja (X_3).
2. Variabel dependen (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

3.5 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015:38) definisi operasional merupakan atribut atau nilai dari kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan

cara pengukurannya yang lebih baik. Dalam penelitian ini, variabel definisi operasional adalah sebagai berikut :

3.5.1 Gaya kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan merupakan sifat atau kemampuan pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember yang terefleksi dalam tindakan dan perkataan untuk memberikan motivasi serta memengaruhi pegawai agar mau bekerja lebih keras lagi guna mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa indikator untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin, antara lain menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat, dalam penelitian ini sifat ditunjukkan dengan kemampuan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember dalam berkomunikasi secara efektif dengan seluruh bawahannya.
2. Kebiasaan, dalam penelitian ini kebiasaan ditunjukkan dengan kebiasaan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember untuk menjadi pendengar kritik dan saran yang baik dari bawahannya.
3. Tempramen, dalam penelitian ini tempramen ditunjukkan dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember memiliki cara khas dalam memberi tanggapan bawahannya.
4. Watak, dalam penelitian ini watak ditunjukkan dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember menetapkan sasaran yang menantang.
5. Kepribadian, dalam penelitian ini kepribadian ditunjukkan dengan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember menunjukkan sikap ramah kepada bawahannya.

3.5.2 Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan motivasi kerja sebagai daya penggerak pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember agar bekerja lebih maksimal, produktif, dan tidak terbebani dengan pekerjaannya, sehingga kegiatan dalam organisasi dapat berjalan dengan optimal. Abraham Maslow dalam Sofyandi dan Garwina (2007:102) mengemukakan terdapat 5 indikator motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, dalam penelitian ini artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember terdorong untuk bekerja lebih maksimal guna memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman, dalam penelitian ini artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember terdorong untuk bekerja lebih maksimal karena mendapatkan perlindungan asuransi dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan sosial, dalam penelitian ini artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember terdorong untuk bekerja lebih maksimal karena memiliki kelompok kerja yang kompak.
4. Kebutuhan penghargaan, dalam penelitian ini artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember terdorong untuk bekerja lebih maksimal karena ingin dihormati, dihargai prestasinya, dan diakui kemampuannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, dalam penelitian ini artinya pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember terdorong untuk bekerja lebih maksimal karena merasa senang dengan tugas-tugas menantang kemampuannya.

3.5.3 Stres Kerja (X_3)

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dirasakan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember karena menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau kemampuannya, sehingga memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi mereka namun masih dapat ditangani secara optimal. Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas, dalam penelitian ini tuntutan tugas pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember dikaitkan dengan kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
2. Tuntutan peran, dalam penelitian ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang

dimainkan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

3. Tuntutan antar pribadi, dalam penelitian ini tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.
4. Struktur organisasi, dalam penelitian ini merupakan gambaran instansi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, dalam penelitian ini merupakan gaya manajemen pada organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

3.5.4 Kinerja (Y)

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja atau prestasi yang dicapai pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan, khususnya dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah serta didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Dwiyanto (2003) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

1. Efisiensi, dalam penelitian ini ditunjukkan dengan mengukur efektifitas pelayanan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.
2. Kualitas layanan, dalam penelitian ini ditunjukkan dalam bentuk layanan yang diberikan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. kepada masyarakat.
3. Responsibilitas, dalam penelitian ini responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember telah dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi.

4. Akuntabilitas, dalam penelitian ini akuntabilitas menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang telah dipilih rakyat.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2014:167) mengemukakan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam skala pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan skala *likert* (Sugiono, 2014:168). Pilihan terhadap masing-masing jawaban untuk tanggapan responden atas indikator variabel, dapat diberi nilai sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1
- b. Tidak setuju (TS) : diberi skor 2
- c. Cukup setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Setuju (S) : diberi skor 4
- e. Sangat setuju (SS) : diberi skor 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid di sini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2009:248). Uji validitas penelitian ini dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Konstruk akan dinyatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* $>0,5$ dan signifikan $<0,05$. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2010:213).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) > 0,7 maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang digunakan untuk menguji kenormalan data yakni dengan menggunakan analisis grafik dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, dan *Komogorov-Smirnov* adalah alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam uji statistik *Komogorov-Smirnov*, normal atau tidaknya suatu distribusi data ditentukan berdasarkan taraf signifikansi hasil hitung.

Dasar dalam pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai signifikan <0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan berarti terdapat data residual terdistribusi tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan >0,05, maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan berarti terdapat data residual terdistribusi normal.

3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda

Merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y : kinerja
 α : konstanta
 β : koefisien regresi
 X_1 : gaya kepemimpinan
 X_2 : kompensasi
 X_3 : stres kerja
 ε : error (kesalahan regresi)

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier berganda yaitu dengan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah dapat memenuhi asumsi klasik. Dilakukan guna menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi. Dalam penelitian ini, uji yang dilakukan antara lain :

a. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Terdapat beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu :

- 1) Melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi
- 2) Membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2)
- 3) Melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas ketika nilai $VIF > 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memiliki masalah multikolinieritas (Ghozali, 2016:103).

b. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*.

Uji *scatterplot* yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Jika terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada plot yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

3.7.4 Uji Hipotesis

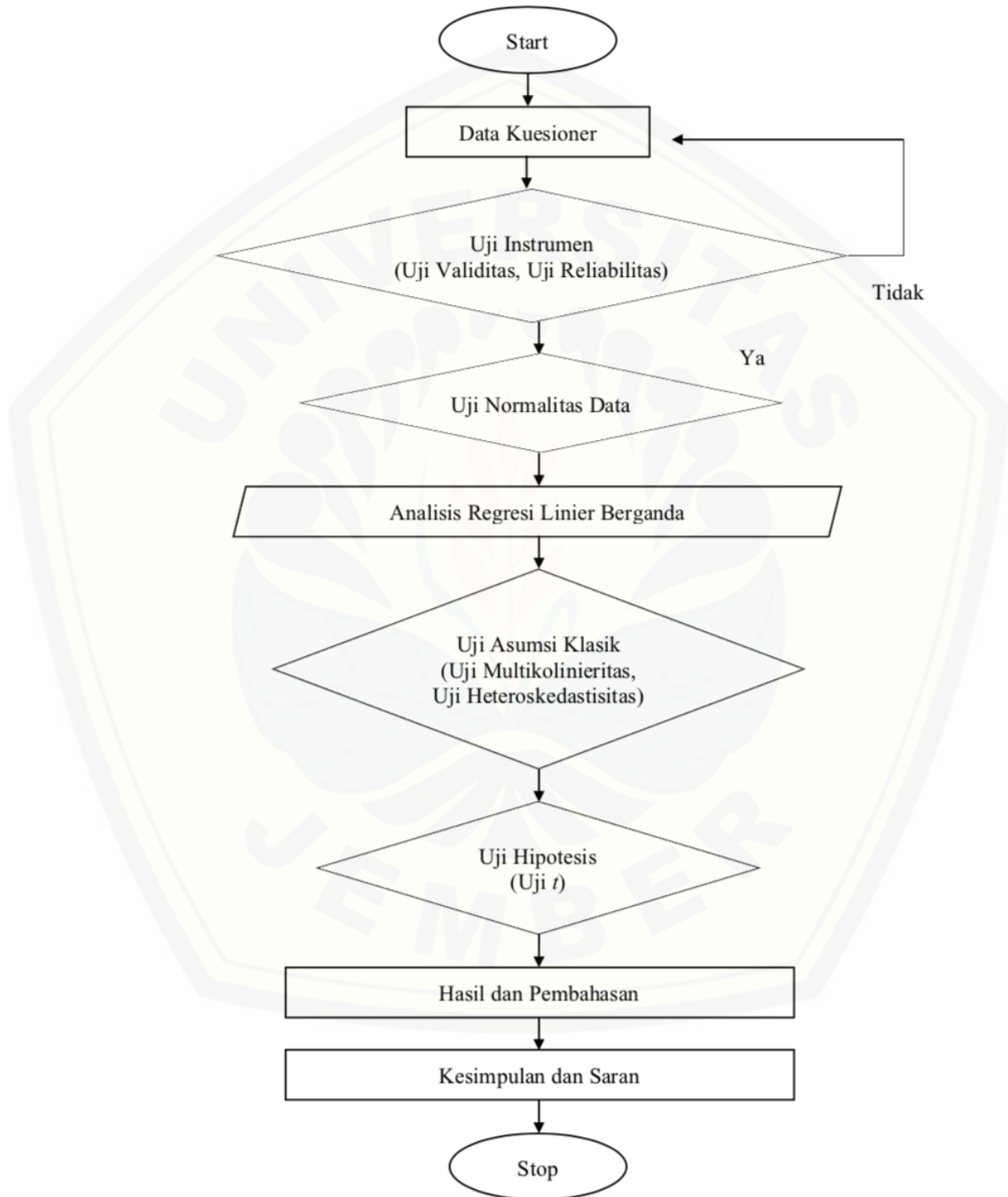
Metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi. Penelitian ini menggunakan uji *t* (*t-test*) untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan guna mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Ghozali, 2014:23).

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 sehingga kriteria pengujian diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jika $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya secara individual variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $\alpha \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang akan dilakukan peneliti mulai awal penelitian sampai penelitian selesai.



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

1. *Start*, yaitu tahap persiapan atau tahap awal sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data yang dilakukan dengan memberikan kuesioner pada responden yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.
3. Menggunakan uji validitas data, uji reliabilitas dan uji normalitas terhadap data yang diperoleh untuk mengetahui keandalan dan keesuaian alat ukur yang digunakan.
1. Apabila data telah memenuhi syarat uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda.
2. Jika data tidak memenuhi syarat validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas maka penelitian harus mengulang kembali langkah pengumpulan data yang sebelumnya didahului dengan merevisi kuesioner.
4. Menganalisis tingkat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.
5. Melakukan uji asumsi klasik untuk menghindari adanya penyimpangan dalam model regresi yaitu multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.
6. Melakukan uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disetiap variabel yang diukur yaitu dengan uji *t*.
7. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang dilakukan.
8. Analisis data diatas akan diperoleh hasil analisis yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.
9. *Stop*, merupakan akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang positif signifikan, artinya Gaya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang positif signifikan, artinya Motivasi yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang positif signifikan, artinya Stress Kerja yang baik (optimal) akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember.

5.2 Saran

1. Untuk pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember sebaiknya meningkatkan variabel Gaya Kepemimpinan, khususnya pada indikator menunjukkan sikap ramah kepada bawahan karena memiliki persentase jawaban sebesar 38,8%.
2. Untuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember sebaiknya meningkatkan variabel Motivasi, khususnya pada indikator bekerja lebih maksimal agar lebih dihormati yang memiliki persentase jawaban sebesar 31,3%.
3. Untuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember sebaiknya mengoptimalkan variabel Stress Kerja, khususnya pada indikator kondisi tata kerja tidak sesuai dengan tuntutan kerja, namun tidak mengganggu pekerjaan yang memiliki persentase jawaban sebesar 43,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A., M, Ramzan. 2013. Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol 11(6): 61-68.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azar, M., Shafighi, A. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*. Vol 3 (5): 432-445.
- Dwiyanto, A. 2003. *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.
- Ghozali, I. 2016. *EKONOMETRIKA: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadari, Nawawi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyo, G. 2000. *Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta : BPFE.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Iskandar, M., Ahmad, R., Martua, R. 2014. Factors Influencing Employees Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 5 (2): 73-80.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lidia, L., Hotlan, S. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*. Vol 5 (1).
- Mangkunegara, A, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nanjundeswaraswamy, T., Swamy, D. 2014. Leadership Style. *Advances In Management*. Vol 7 (2): 57-62.
- Robbins, S, P. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robescu, O., Iancu, A., 2016. The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations. *Valahian Journal of Economics Studies*. 7 (21): 49-56.
- Sardiman. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto. 2007. *Penilaian Kinerja Keuangan*. *Jurnal Akuntansi Universitas Sumatera Utara*. Medan.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
- Veithzal, R, Z. dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Yozgat, U., Yurtkoru, S., Bilginoglu, E. 2013. Job Stress and Job Performance among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Social and Behavioral Sciences*. 75: 518-524.



Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Pegawai
Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember
di Jember

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember”**, maka dengan ini saya selaku peneliti mengharapkan bantuan dan kesediaan bapak / ibu untuk mengisi beberapa daftar kuesioner yang saya sajikan sebagaimana dibawah ini.

Agar tercapainya tujuan dari penelitian, informasi yang bapak / ibu sampaikan akan digunakan untuk kepentingan terbatas yakni untuk kepentingan penelitian. Saya selaku peneliti menjamin kerahasiaan atas jawaban atau data yang bapak / ibu berikan.

Demikian surat pengantar ini dibuat dengan segala kerendahan hati, atas bantuan dan kerjasamanya saya menyampaikan terimakasih.

Peneliti

Aldy Purnama Indrianto

NIM. 150810201197

Lembar Kuesioner**Identitas Responden**

Umur :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir : a. SMA b. Diploma c. S1 d. S2

Jabatan :

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda check (√) pada jawaban yang menurut bapak / ibu paling sesuai, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

a. Kuesioner Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan mampu berkomunikasi secara efektif dengan seluruh bawahannya.					
2	Pimpinan mampu menjadi pendengar kritik yang baik dari bawahannya.					
3	Pimpinan mampu menjadi pendengar saran yang baik dari bawahannya.					
4	Pimpinan memiliki cara khas dalam memberi tanggapan bawahannya.					
5	Pimpinan menetapkan sasaran yang menantang.					
6	Pimpinan menunjukkan sikap ramah kepada bawahannya.					

b. Kuesioner Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
7	Saya bekerja lebih maksimal guna memenuhi kebutuhan sandang.					
8	Saya bekerja lebih maksimal guna memenuhi kebutuhan pangan.					
9	Saya bekerja lebih maksimal guna memenuhi kebutuhan papan.					

10	Saya bekerja lebih maksimal karena telah mendapatkan perlindungan asuransi.					
11	Saya bekerja lebih maksimal karena mendapatkan jaminan hari tua.					
12	Saya bekerja lebih maksimal karena memiliki kelompok kerja yang kompak.					
13	Saya bekerja lebih maksimal karena ingin dihormati.					
14	Saya bekerja lebih maksimal karena ingin dihargai prestasinya.					
15	Saya bekerja lebih maksimal karena ingin diakui kemampuannya.					
16	Saya bekerja lebih maksimal karena senang dengan tugas yang menantang kemampuan.					

c. Kuesioner Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
17	Saya merasa kondisi tata kerja tidak sesuai dengan tuntutan kerja, namun tidak mengganggu pekerjaan.					
18	Saya merasa kondisi letak fisik tidak sesuai dengan tuntutan kerja, namun tidak mengganggu pekerjaan.					

19	Saya merasa mendapat tekanan guna menjalankan suatu fungsi peran tertentu, namun tidak mengganggu pekerjaan.					
20	Saya merasa rekan kerja memberikan tekanan dalam melakukan pekerjaan, namun tidak mengganggu pekerjaan.					
21	Saya merasa struktur organisasi tidak jelas, namun tidak mengganggu pekerjaan.					
22	Saya merasa mengalami ketegangan karena gaya manajemen pimpinan, namun tidak mengganggu pekerjaan.					
23	Saya merasa mengalami ketakutan karena gaya manajemen pimpinan, namun tidak mengganggu pekerjaan.					
24	Saya merasa mengalami kecemasan karena gaya manajemen pimpinan, namun tidak mengganggu pekerjaan.					

d. Kuesioner Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
25	Saya merasa pelayanan terhadap publik maupun organisasi lain telah sesuai dengan aturan yang berlaku.					

26	Saya merasa telah memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.					
27	Saya merasa telah mengikuti kegiatan birokrasi sesuai dengan prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi.					
28	Saya merasa telah mengikuti kebijakan birokrasi yang tunduk pada para pejabat politik.					

Lampiran 2

Rekapitulasi Kuesioner

No	Gaya Kepemimpinan						X1	Motivasi										X2	Stres Kerja								X3	Kinerja				Y
	1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	
1	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	38	4	3	4	3	4	4	3	4	29	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	2	2	3	2	2	3	4	30	2	4	3	4	4	2	3	3	25	4	3	3	2	12
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	16
4	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	4	5	25	4	4	2	2	4	3	2	4	2	2	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16
6	4	4	4	2	1	5	20	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	29	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	2	3	3	5	5	5	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	16
8	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	34	3	3	4	3	4	2	3	3	25	4	4	4	4	16
9	5	5	5	4	3	5	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	2	16
10	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	4	4	2	2	2	4	36	3	3	3	4	2	3	4	4	26	4	3	4	4	15
11	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	44	2	3	2	4	2	4	4	4	25	2	3	3	2	10
12	5	5	5	4	4	5	28	3	3	3	3	3	5	2	4	3	3	32	3	3	4	3	4	3	3	3	26	4	4	4	3	15
13	5	4	4	4	2	5	24	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	4	4	3	3	3	3	24	4	4	4	2	14
14	5	5	4	5	4	5	28	3	3	3	2	2	2	1	4	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	2	4	2	12

15	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	2	2	2	1	4	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	2	5	1	12
16	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	15	
17	4	4	4	2	2	5	21	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	33	4	4	3	4	4	3	4	4	30	4	4	4	3	15	
18	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	5	5	2	2	2	5	33	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	16	
19	5	5	5	3	2	5	25	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	1	13	
20	5	5	5	4	2	5	26	2	4	4	3	3	4	2	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	2	13	
21	5	4	4	4	3	5	25	5	5	4	4	5	4	2	2	4	2	37	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	4	4	17	
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	
23	5	4	5	4	4	3	25	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	33	3	2	2	4	1	3	3	3	21	2	4	3	4	13	
24	5	5	4	4	4	5	27	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	24	4	4	3	2	4	5	2	2	26	4	4	4	2	14	
25	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	33	3	3	5	4	4	3	4	3	29	4	5	4	4	17	
26	5	4	4	5	4	5	27	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	33	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16	
27	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	4	3	5	2	3	3	5	37	3	3	5	4	4	4	4	4	31	3	2	2	2	9	
28	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	5	5	5	20	
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	41	5	5	4	4	5	4	4	4	35	5	5	5	1	16	
30	4	4	3	4	3	5	23	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	41	3	4	3	2	5	2	2	2	23	4	3	2	2	11	
31	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	
32	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	4	4	3	2	4	4	4	4	29	4	4	4	3	15	

33	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	5	4	4	4	4	5	4	4	34	3	4	4	4	15
34	3	3	3	4	3	4	20	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	39	5	4	4	4	4	5	5	5	36	3	4	4	4	15
35	5	3	3	4	4	4	23	3	1	3	1	2	2	2	3	2	4	23	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	3	15
36	3	2	1	2	3	2	13	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	37	5	5	4	4	4	4	5	5	36	3	1	1	3	8
37	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	44	3	4	4	4	3	3	4	3	28	5	5	5	5	20
39	3	4	4	4	4	3	22	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	45	5	4	4	4	4	3	4	3	31	5	5	4	4	18
40	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40	3	1	4	4	1	2	1	1	17	5	5	5	5	20
41	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	1	4	1	3	3	4	4	23	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3	1	4	1	4	1	4	4	22	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46	3	4	3	3	3	4	3	3	26	5	5	5	5	20
44	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	5	5	4	5	37	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	1	2	4	4	1	1	2	2	17	4	4	4	4	16
46	2	2	2	3	1	1	11	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34	5	5	4	4	5	5	5	5	38	2	1	2	2	7
47	5	4	3	4	4	5	25	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4	4	3	2	4	4	4	4	29	5	5	5	3	18
48	4	4	4	4	4	4	24	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27	5	5	3	3	5	5	5	5	36	4	4	4	1	13
49	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	4	14
50	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	3	4	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	4	16

51	1	1	2	2	1	2	9	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	5	5	2	2	4	5	5	5	33	2	3	3	1	9
52	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4	4	3	3	4	3	4	3	28	5	5	5	5	20	
53	4	4	4	4	4	4	24	2	4	3	3	5	5	2	4	4	4	36	5	5	3	3	5	5	5	5	36	4	4	4	4	16	
54	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	20	
55	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	4	5	2	4	4	3	41	3	3	4	3	2	2	3	2	22	4	4	4	4	16	
56	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	4	3	4	15	
57	5	5	5	5	4	5	29	3	4	3	3	5	3	5	4	4	5	39	3	2	3	3	2	3	1	3	20	5	4	5	4	18	
58	4	3	3	4	4	4	22	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	2	3	3	2	3	4	3	1	21	4	4	4	4	16	
59	5	5	5	5	5	5	30	4	2	3	3	5	4	2	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	1	29	5	5	5	5	20	
60	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	37	4	1	4	1	4	1	4	4	23	4	3	5	4	16	
61	3	2	2	3	2	3	15	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	36	4	1	4	4	1	4	5	4	27	1	5	1	3	10	
62	4	4	4	4	4	4	24	2	3	2	3	4	3	2	2	4	4	29	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	16	
63	3	3	3	2	2	1	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	3	3	3	13		
64	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	
65	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16		
66	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	5	17		
67	4	4	4	4	4	5	25	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	2	2	2	7	

Lampiran 3**Jawaban Responden****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.0
	3.00	7	10.4	10.4	13.4
	4.00	30	44.8	44.8	58.2
	5.00	28	41.8	41.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	3	4.5	4.5	6.0
	3.00	7	10.4	10.4	16.4
	4.00	36	53.7	53.7	70.1
	5.00	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	3	4.5	4.5	6.0
	3.00	9	13.4	13.4	19.4
	4.00	34	50.7	50.7	70.1
	5.00	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	7.5	7.5	7.5
3.00	3	4.5	4.5	11.9
4.00	45	67.2	67.2	79.1
5.00	14	20.9	20.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	4.5	4.5	4.5
2.00	6	9.0	9.0	13.4
3.00	8	11.9	11.9	25.4
4.00	42	62.7	62.7	88.1
5.00	8	11.9	11.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.0	3.0	3.0
2.00	2	3.0	3.0	6.0
3.00	3	4.5	4.5	10.4
4.00	26	38.8	38.8	49.3
5.00	34	50.7	50.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	10.4	10.4	10.4
	3.00	11	16.4	16.4	26.9
	4.00	35	52.2	52.2	79.1
	5.00	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	5	7.5	7.5	9.0
	3.00	12	17.9	17.9	26.9
	4.00	32	47.8	47.8	74.6
	5.00	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.5	7.5	7.5
	3.00	17	25.4	25.4	32.8
	4.00	25	37.3	37.3	70.1
	5.00	20	29.9	29.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	11	16.4	16.4	17.9
3.00	16	23.9	23.9	41.8
4.00	24	35.8	35.8	77.6
5.00	15	22.4	22.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	13.4	13.4	13.4
3.00	9	13.4	13.4	26.9
4.00	25	37.3	37.3	64.2
5.00	24	35.8	35.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	9.0	9.0	9.0
3.00	14	20.9	20.9	29.9
4.00	29	43.3	43.3	73.1
5.00	18	26.9	26.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	4.5	4.5	4.5
2.00	25	37.3	37.3	41.8
3.00	8	11.9	11.9	53.7
4.00	21	31.3	31.3	85.1
5.00	10	14.9	14.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	14	20.9	20.9	20.9
3.00	14	20.9	20.9	41.8
4.00	31	46.3	46.3	88.1
5.00	8	11.9	11.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	12	17.9	17.9	19.4
3.00	17	25.4	25.4	44.8
4.00	28	41.8	41.8	86.6
5.00	9	13.4	13.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.0	9.0	9.0
	3.00	14	20.9	20.9	29.9
	4.00	32	47.8	47.8	77.6
	5.00	15	22.4	22.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	5	7.5	7.5	9.0
	3.00	21	31.3	31.3	40.3
	4.00	29	43.3	43.3	83.6
	5.00	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	7.5	7.5	7.5
	2.00	5	7.5	7.5	14.9
	3.00	14	20.9	20.9	35.8
	4.00	35	52.2	52.2	88.1
	5.00	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.0	6.0	6.0
	3.00	19	28.4	28.4	34.3
	4.00	40	59.7	59.7	94.0
	5.00	4	6.0	6.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.5	4.5	4.5
	2.00	8	11.9	11.9	16.4
	3.00	16	23.9	23.9	40.3
	4.00	38	56.7	56.7	97.0
	5.00	2	3.0	3.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.0	6.0	6.0
	2.00	5	7.5	7.5	13.4
	3.00	11	16.4	16.4	29.9
	4.00	39	58.2	58.2	88.1
	5.00	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.5	4.5	4.5
	2.00	6	9.0	9.0	13.4
	3.00	17	25.4	25.4	38.8
	4.00	32	47.8	47.8	86.6
	5.00	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0	3.0
	2.00	4	6.0	6.0	9.0
	3.00	14	20.9	20.9	29.9
	4.00	38	56.7	56.7	86.6
	5.00	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.5	4.5	4.5
	2.00	5	7.5	7.5	11.9
	3.00	17	25.4	25.4	37.3
	4.00	34	50.7	50.7	88.1
	5.00	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0	3.0
	2.00	4	6.0	6.0	9.0
	3.00	7	10.4	10.4	19.4
	4.00	41	61.2	61.2	80.6
	5.00	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0	3.0
	2.00	4	6.0	6.0	9.0
	3.00	9	13.4	13.4	22.4
	4.00	40	59.7	59.7	82.1
	5.00	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	3.0	3.0
	2.00	3	4.4	6.0	9.0
	3.00	7	10.4	10.4	19.4
	4.00	41	61.2	61.2	80.6
	5.00	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	7.5	7.5	7.5
	2.00	11	16.4	16.4	23.9
	3.00	10	14.9	14.9	38.8
	4.00	33	49.3	49.3	88.1
	5.00	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	



Lampiran 4

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.806**	.714**	.613**	.504**	.761**	.866**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1.2 Pearson Correlation	.806**	1	.898**	.617**	.545**	.746**	.911**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1.3 Pearson Correlation	.714**	.898**	1	.628**	.521**	.685**	.877**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1.4 Pearson Correlation	.613**	.617**	.628**	1	.789**	.584**	.831**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1.5 Pearson Correlation	.504**	.545**	.521**	.789**	1	.421**	.750**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1.6 Pearson Correlation	.761**	.746**	.685**	.584**	.421**	1	.831**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	67	67	67	67	67	67	67
X1 Pearson Correlation	.866**	.911**	.877**	.831**	.750**	.831**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X3.4	Pearson Correlation	.198	.365**	.404**	1	.024	.306*	.244*	.187	.470**
	Sig. (2-tailed)	.109	.002	.001		.846	.012	.046	.130	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.5	Pearson Correlation	.634**	.716**	.297*	.024	1	.464**	.514**	.501**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.846		.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.6	Pearson Correlation	.667**	.681**	.046	.306*	.464**	1	.551**	.543**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.714	.012	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.7	Pearson Correlation	.659**	.510**	.262*	.244*	.514**	.551**	1	.772**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.046	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3.8	Pearson Correlation	.661**	.454**	.171	.187	.501**	.543**	.772**	1	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.168	.130	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3	Pearson Correlation	.838**	.810**	.389**	.470**	.749**	.777**	.801**	.768**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.540**	.774**	.379**	.821**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
N	67	67	67	67	67
Y.2 Pearson Correlation	.540**	1	.597**	.502**	.815**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	67	67	67	67	67

Y.3	Pearson Correlation	.774**	.597**	1	.364**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	67	67	67	67	67
Y.4	Pearson Correlation	.379**	.502**	.364**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002		.000
	N	67	67	67	67	67
Y	Pearson Correlation	.821**	.815**	.833**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	7

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	11

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	9

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

Lampiran 5

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.581	.556	2.24747

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.765	3	98.255	19.452	.000 ^b
	Residual	318.220	63	5.051		
	Total	612.985	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.323	2.761		1.565	.122
	X1	.426	.064	.608	6.673	.000
	X2	.109	.042	.237	2.608	.011
	X3	.128	.053	.221	2.429	.018

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6**Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		67	67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.3433	37.0149	28.7612	15.0149
	Std. Deviation	4.35386	6.64578	5.25152	3.04757
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.245	.079	.119	.200
	Positive	.097	.068	.075	.179
	Negative	-.245	-.079	-.119	-.200
Test Statistic		.245	.079	.119	.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.162 ^c	.200 ^{c,d}	.177 ^c	.098 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

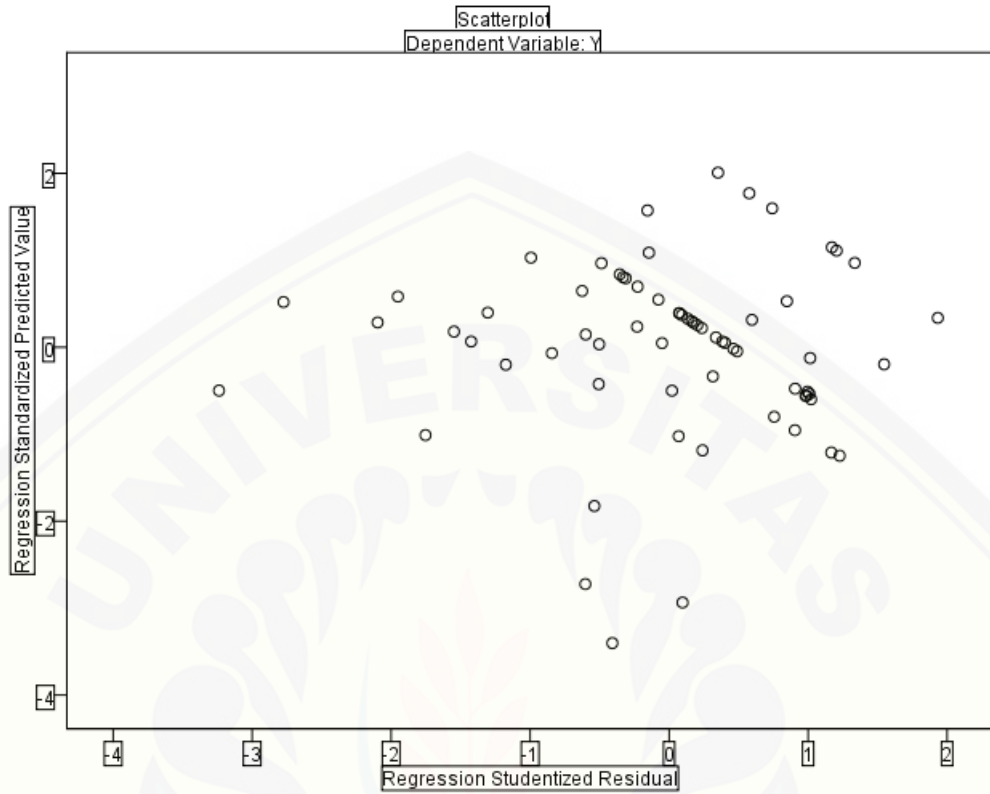
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.323	2.761		1.565	.122		
X1	.426	.064	.608	6.673	.000	.993	1.007
X2	.109	.042	.237	2.608	.011	.998	1.002
X3	.128	.053	.221	2.429	.018	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7**Uji Hipotesis**

a. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.323	2.761		1.565	.122
X1	.426	.064	.608	6.673	.000
X2	.109	.042	.237	2.608	.011
X3	.128	.053	.221	2.429	.018

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.765	3	98.255	19.452	.000 ^b
	Residual	318.220	63	5.051		
	Total	612.985	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

c. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.581	.556	2.24747

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Lampiran 8

R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081