

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN DI KOTA BENGKULU

Ade Tri Saputra, Fadli

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Abstract

This research is a quantitative study that aims to examine the effect of work stress, work discipline, and motivation on the performance of financial officers.

The sample in this study were employees / financial officials in Bengkulu City with a total sample of 56 respondents. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. Hypothesis testing in this study used Multiple Linear Regression Analysis with the help of the SPSS version 16 program and a significance level of 5%.

The test results show that 1) there is a significant effect of work stress on the performance of financial officers, 2) there is a significant effect of work discipline on the performance of financial officers, 3) there is a significant effect of work motivation on the performance of financial officers. financial officer performance.

Keywords: Job stress, work discipline, employee motivation and performance

1. Pendahuluan

Pemerintah daerah adalah lembaga yang menjalankan roda di pemerintahan. Oleh karena itu, pemerintah daerah merupakan pihak yang menjalankan tugas pemerintahan yang dituntut agar menjalankan transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan. Menurut Permendagri nomor 18 tahun 2016, Perangkat Daerah Kabupaten/Kota adalah Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) yang bertugas membantu Bupati/Walikota dan DPRD Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota. Oleh karena itu, pemerintah daerah merupakan pihak yang menjalankan tugas pemerintahan yang dituntut agar menjalankan transparansi dan akuntabilitas terhadap pengelolaan keuangan.

Fenomena yang terjadi dalam perkembangan pemerintahan saat ini adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga pemerintah. Hal ini dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Mardiasmo, 2006). Hal ini juga dapat dilihat masih adanya sebagian staf/pegawai keuangan mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan dibawah tuntutan akuntabilitas tersebut, sehingga terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan harapan dan bisa jadi pekerjaan tersebut harus diproses kembali dari awal (Dihwanto, 2017).

Dalam suatu instansi pemerintah tersebut seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Khususnya pada bagian keuangan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti stres kerja, disiplin kerja dan motivasi. Dalam

suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja tersebut harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas pegawai. Jika faktor tersebut dilakukan secara baik, maka akan berpengaruh juga terhadap kualitas laporan keuangan dan tujuan organisasi. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang kurang stabil akibat krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan yang nantinya akan menimbulkan kecemasan pada individu tersebut. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami masyarakat dan para pegawai khususnya disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan mental akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan berperan negatif, seperti yang dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002:20) yang menyatakan hubungan antara stres kerja dengan kinerja seperti huruf U terbalik". Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik didalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan.

Salah satu hal pokok yang dapat mengurangi terjadinya stres dalam bekerja adalah proses komunikasi dua arah yang berjalan secara efektif antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut penting untuk mengidentifikasi penyebab potensial terjadinya stres dan juga pemecahannya, karena seperti yang diketahui kondisi stres akan selalu menimpa seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi tergantung pada hal-hal pemicu yang dihadapi oleh pegawai dan bagaimana pegawai tersebut menghadapinya

Selain stres kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang penting bagi pemerintah terutama menyangkut kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Jiwa kedisiplinan harusnya dimiliki setiap pegawai terutama dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dilingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja. Jadi dengan kata lain disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat diperlukan bagi setiap individu namun pada kenyataan tidak semua instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik, hal ini salah satunya terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda.

Motivasi yang memacu semangat kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan suatu instansi pemerintah. Pengertian semangat kerja itu sendiri adalah besar kecilnya usaha yang diberikan dari pihak-pihak tertentu untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Sumarni dan Suprihatno (1998:203) berpendapat secara garis besar manusia didalam organisasi perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai itu maka dibutuhkan motivasi dalam melaksanakan proses kinerja.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Merrizah (2014) yang menyimpulkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan motivasi terhadap pegawai pengelola keuangan Kota Semarang. Narmodo dan Wadji (2013) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Wonogiri. Sujudi (2011) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karang Anyar.

Penelitian ini adalah replikasi atas penelitian Merrizah (2014) dengan menambah variabel disiplin kerja. Populasi yaitu pegawai OPD Kota Bengkulu, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan di Kota Bengkulu.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Menurut Anoraga (2007:108) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres-kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Potson (Mas'ud, 2002:20). Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam menemui kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para pegawai untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi pegawai. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan pegawai akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.

Penelitian Merrizah (2014), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Penelitian Tandiono (2011) menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Polonia yaitu negatif tidak signifikan dan Wulandari (2009) menunjukkan bahwa stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bila tidak ada stres, tantangan kerja pegawai juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun karena stres kerja yang dimaksudkan agar pegawai memaksimalkan semua kemampuan dan keahliannya agar kinerja pegawai semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu.

2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Sastrohadiwiry (2003:291) yang mengartikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja yaitu dengan adanya ketaatan setiap pegawai terhadap semua aturan yang berlaku didalam instansi atau perusahaan yang terwujud melalui sikap dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan dan keadaan baik lainnya, maka akan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan peningkatan semangat kerja yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Penelitian Narmodo dan Wadji (2013), tentang disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Mutmainnah (2014), Sujudi (2011), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan paparan diatas, maka hipotesis kedua sebagai berikut.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu

2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan

Mangkunegara (2008:61) mengatakan “motivasi berbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya yakni apabila seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebab motivasi itu bisa dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan. Sebaliknya jika seseorang memiliki motivasi kerja rendah, maka akan menghasilkan kinerja yang buruk bagi dirinya yang secara langsung akan berdampak buruk pula bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Penelitian Septi (2015) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja bendahara. Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo dan Wadji (2013), Mahennoko (2016), Mutmainnah (2014) menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut.

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu.

2. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bengkulu. Berdasarkan amanat PP nomor 18 tahun 2016 OPD Kota Bengkulu ada 38 OPD, Jadi populasi penelitian ini adalah ke 38 OPD Kota Bengkulu. Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu staf/pegawai bagian keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bengkulu. Responden penelitian ini pada setiap OPD antara lain: Bagian Bendahara Penerimaan, Bagian Bendahara Pengeluaran dan staf yang membantu dibagian keuangan yang terdapat di OPD Kota Bengkulu.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pengelola keuangan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparat secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja pegawai pengelola keuangan diukur dengan menggunakan instrument daftar pertanyaan dengan menggunakan kuisioner yang dikembangkan oleh Mahennoko (2016). Daftar

pertanyaan tersebut terdiri dari 6 item dengan menggunakan skala likert 5 poin dengan alternatif pilihan yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju). Indikator pengukuran variabel kinerja menurut Mahsun (2009) terdiri dari: pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas, tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja, kehadiran dan keterlambatan, dan evaluasi kerja dan kualitas pengambilan keputusan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja, disiplin kerja dan motivasi.

- a. Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang terhadap suatu perubahan lingkungan kerjanya dan sering timbul dari beban kerja yang berlebihan serta berbagai tekanan waktu dari tempat kerja. Stres kerja dapat muncul dari interaksi pegawai dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan didalam diri pegawai tersebut yang mendorong dari fungsi normal. Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Hakim dalam Merrizah (2014). Daftar pernyataan tersebut terdiri dari 6 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Dimensi dan pengukuran variabel stres kerja yaitu: Kualitas penyelia yang kurang baik, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, iklim politik yang tidak aman dan frustrasi, dan wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab.
- b. Disiplin Kerja adalah sikap patuh dan taat yang ditunjukkan pegawai untuk mentaati peraturan yang ada baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan yang berlaku di instansi pemerintah. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada pegawai maka akan berdampak positif terhadap pegawai itu sendiri. Instrumen ini terdiri dari 6 item pertanyaan yang diadopsi dari Siswanto (dalam Suarli, 2003) menggunakan kuisisioner dengan 5 skala likert. Indikator disiplin kerja yang dipakai dalam penelitian ini yaitu: kehadiran tepat waktu, bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, penggunaan barang-barang dan perlengkapan kantor, kualitas pekerjaan dan cara kerja
- c. Motivasi adalah dorongan atau kekuatan pegawai yang timbul akibat adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi sehingga aparat akan bekerja dengan penuh semangat serta berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan dengan menggunakan kuisisioner yang dikembangkan Gie et al (dalam Subrata, 2008). Daftar pertanyaan tersebut terdiri dari 6 item dengan menggunakan skala likert 5 poin. Dimensi dan pengukuran variabel motivasi yaitu: semangat untuk bekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, perhatian terhadap pekerjaan, rasa senang dalam mengerjakan tugas, dan pengakuan atau reward yang akan memacu hasil kerja mereka menjadi lebih baik ke depannya.

3.2 Metode Analisis

Analisis data digunakan dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (statistical package for social science) versi 16. Alat analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda (multiple linier regression). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis secara langsung pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Pengujian dilakukan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana: Y : Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi
 X1: Stres Kerja
 X2: Disiplin Kerja
 X3: Motivasi
 e : error

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.3. Sampel Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 72 kuesioner. Distribusi mengenai penyebaran dan pengembalian kuesioner disajikan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1 Rincian Penyebaran dan pengembalian Kuisioner

Keterangan	Responden	
	Jumlah	Persentase %
Kuesioner yang disebarkan	72	100%
Kuesioner yang tidak kembali	11	15,3%
Kuesioner yang kembali	61	84,7%
Jumlah Kuesioner yang tidak dapat diolah	16	22,2%
Jumlah kuesioner yang bisa diolah	56	84,21%

Dari total 72 kuesioner yang disebarkan, 61 kuesioner yang dikembalikan dengan tingkat responden rate 84,7% dan 11 kuesioner yang tidak kembali dengan tingkat responden rate 15,3%, penyebab tidak kembali kuesioner dikarenakan hilangnya kuesioner yang diberikan. Kuesioner disebarkan kepada pegawai/staf bagian keuangan OPD Kota Bengkulu. Kuesioner yang bisa diolah hanya 56 dengan responden rate 77,8% karena sudah mengisi kuesioner secara benar dan lengkap, sisanya 16 dengan responden rate 22,2% kuesioner yang tidak bisa diolah dikarenakan adanya pertanyaan kuesioner tidak diisi lengkap dan sebagian kuesioner hilang di saat pengambilan kembali kuesioner.

3.4. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukuran variabel. Penelitian ini menguji seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang terkait kualitas laporan keuangan daerah OPD Kota Bengkulu. Berikut ini adalah tabel statistik deskriptif dapat dilihat dari Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran teoritis			Kisaran aktual			Std. Deviation
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
Stres Kerja	6	30	18	22	28	24.35	1.600
Disiplin Kerja	6	30	18	23	30	25.87	1.982
Motivasi	6	30	18	21	30	25.83	1.961
Kinerja Pegawai	6	30	18	23	30	25.83	1.604

Berdasarkan Tabel 2 diatas, Variabel stres kerja mempunyai nilai rata-rata (mean) pada kisaran aktual sebesar 24,35 lebih besar dari pada nilai mean pada kisaran teoritis 18, dapat dilihat juga bahwa jawaban responden terhadap variabel stres kerja adalah setuju dengan tingkat nilai rata-rata sesungguhnya 4,05. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini mengalami stres kerja.

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai rata-rata (mean) pada kisaran aktual sebesar 25,87 lebih besar dari pada nilai mean pada kisaran teoritis 18, dapat dilihat juga bahwa jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja adalah setuju dengan tingkat nilai rata-rata sesungguhnya 4,3. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai bagian keuangan di OPD Kota Bengkulu memiliki disiplin yang tinggi.

Variabel motivasi mempunyai nilai rata-rata (mean) pada kisaran aktual sebesar 25,83 lebih besar dari pada nilai mean pada kisaran teoritis 18, dapat dilihat juga bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi adalah setuju dengan tingkat nilai rata-rata sesungguhnya 4,3. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang ada pada pegawai bagian keuangan di OPD Kota Bengkulu cukup tinggi.

Variabel kinerja pegawai bagian keuangan mempunyai nilai rata-rata (mean) pada kisaran aktual sebesar 25,83 lebih besar dari pada nilai mean pada kisaran teoritis 18, dapat dilihat juga bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah setuju dengan tingkat nilai rata-rata sesungguhnya 4,3. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang dimiliki para pegawai bagian keuangan di OPD di Kota Bengkulu baik.

3.5. Hipotesis dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan (variabel dependen) dan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak untuk digunakan pada analisis selanjutnya, dimana kriteria pengambilan keputusan ditentukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil output SPSS terhadap nilai F dan nilai R^2 , uji t dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Coeff.	t	Sig.
Stres Kerja	0,178	2,056	0,045
Disiplin Kerja	0,320	3,166	0,003
Motivasi	0,524	5,221	0,000
<i>R square</i>			0,620
<i>Adjusted R²</i>			0,598
<i>F</i>			28,261
<i>Sig.</i>			0,000

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai statistik F dalam model adalah sebesar 28,621 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Berdasarkan tabel diatas juga dapat dilihat bahwa Nilai Adj R Square model regresi sebesar 0,598. Hasil uji pada F menunjukkan nilai sebesar 28,261 signifikansi pada P value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan layak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dimiliki pegawai bagian keuangan di Kota Bengkulu berpengaruh terhadap kinerjanya. Beberapa pegawai beranggapan tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang bertentangan dengan rekan kerja dapat menjadi

acuan yang menimbulkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerjanya, dan sebagian pegawai berpendapat adanya pekerjaan terlalu banyak dan waktu menyelesaikan pekerjaan yang kurang maka akan berakibat pada laporan keuangan. Menurut Robbins (2008) stres kerja muncul sebagai hasil kekurangan sesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja dalam penelitian ini bisa dikategorikan dalam eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres kerja yang bersifat sehat, positif dan konstruktif. Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performance yang tinggi.

Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada setiap OPD Kota Bengkulu, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin seseorang pegawai maka akan semakin mempengaruhi peningkatan kinerjanya. Pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu sudah memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan juga kinerja instansi ditempat pegawai itu bekerja. Menurut Sastrohadiwiryo (2008:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Dengan disiplin seseorang akan menghargai dirinya sendiri dan juga menghargai orang lain.

Hasil pengujian hipotesis tiga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan di Kota Bengkulu. Pada staf bagian keuangan di OPD Kota Bengkulu sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, maka akan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerjanya, sehingga hipotesis ketiga diterima. Motivasi kerja merupakan suatu proses yang mendorong, mengarahkan perilaku pegawai kearah pencapaian suatu tujuan. Apabila pegawai tidak memiliki motivasi, maka pegawai akan bekerja tanpa motivasi (demotivasi) seperti menurunnya semangat dan gairah kerja, merosotnya prestasi kerja sehingga sering terjadi kesalahan yang diperbuat pegawai. Teori motivasi menurut Robbins (2007), yaitu berdasarkan teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan yang berasal dari keberadaan motivator. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka akan semakin mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah stres kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan di Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain sebagai berikut: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Sebagian pegawai beranggapan tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang bertentangan dengan rekan kerja dapat menjadi acuan yang menimbulkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai,

maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada OPD Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

References

- Ahira, Anne. 2010. Pengertian Motivasi. Tersedia di word wide web (<http://www.anneahira.com/motivasi.htm>). Diakses tanggal 5 Januari 2017.
- Anoraga, Panji. 2007. Psikologi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Assegaf, Yasmin. 2005. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntansi Publik Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol.5. no.2 : 91-106. <http://www.google.com>
- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang. Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya.
- Darni, Septi. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Bendahara Koperasi Pada KPN di Kota Bengkulu. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Bengkulu: Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu.
- Davis dan W.Newstorm. 2008. Stres kerja. Tersedia di word wide web (<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/542/jbptunikompp>). Diakses tanggal 3 Mei 2017.
- Dihwanto. 2017. Wawancara. BPKAD. Kota Bengkulu
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi kedua. Semarang: UNDIP.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita Nyoman. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Habiburrahman. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah di Kab. Way Kanan. Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Bandar Lampung.
- Handoko. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjachman dan Suad Husnan. 2003. Manajemen Personalialia. Yogyakarta. BPFE.
- Indrianto dan Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kretner, Robert dan Angelo Kinicki. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahenoko, Angga Annandhika. 2016. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Semarang: Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Mahsun, Mohammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Fakultas Ekonomi UGM: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2008. Evaluasi Kinerja. Bandung : refika Aditama.
- Merrizah. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Penglola Keuangan di Kota Semarang. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Semarang: Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Mutmainnah, Sri. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Medan. Jurnal Plans. Ilmu manajemen & Bisnis. Universitas Negeri Medan.
- National Safety Council. 2004. Landasan teori stres kerja. Tersedia di word wide web (<http://www.pengertian-stres-kerja.htm>). (Online). Diakses tanggal 28 April 2017
- Narmodo dan Farid Wadji. 2013. Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Wonogiri.
- Rivai, Veithzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P dan Judge, T.A. 2007. Perilaku Organisasi. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. 2008. Disiplin Kerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2010. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujudi, Riyanto. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten karanganyar. STIE AUB Surakarta.
- Tandiono, Dody. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Polonia. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- PP.Nomor 18. 2016. Organisasi Perangkat Daerah. Permendagri.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2008. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Edisi pertama. Jakarta: PT. Rah Grafindo Persada.

- Wulandari, Nita. 2009. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Dewi Brotojoyo Sragen. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yoseva. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertahanan Kota Bengkulu. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Universitas Bengkulu.