

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Instansi**

###### **A. Dasar pembentukan instansi**

Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah adalah Dinas baru, merupakan pemekaran dari Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM. Dalam perkembangannya, mulai tahun 2016 Dinas Koperasi (yang sebelumnya bidang) menjadi lembaga baru berdasarkan Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 tahun 2015 Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

###### **B. Dasar uraian tugas instansi**

Untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, perlu dilengkapi dengan Tugas dan Fungsi dari Lembaga baru yang terbentuk. Seperti halnya Dinas Koperasi dilengkapi dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 68 Tahun 2015 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Perlu disampaikan, bahwa Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (Pemekaran dari Dinas Perindagkop) untuk tahun 2016 Visi dan Misinya masih memakai/bergabung dengan Dinas Perindagkop, hal ini dikarenakan belum ada Renstra yang baru. Selanjutnya ke depan kalau diperintahkan untuk membuat Renstra baru, maka Visi dan Misi akan berubah.

Dalam merumuskan Visi organisasi hendaknya meliputi aspek-aspek yaitu mencerminkan apa yang ingin dicapai oleh unit kerja/organisasi, memberikan arah dan fokus Strategi yang terdapat dalam unit kerja/organisasi, memiliki orientasi terhadap masa depan. Sehingga segenap jajaran harus berperan dalam mendefinisikan dan membentuk masa depan unit kerja/organisasi, serta menjamin kesinambungan kepemimpinan unit kerja/organisasi. Berpedoman pada misi Pembangunan Daerah “ Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu, Daerah Istimewa Yogyakarta yang lebih Berkarakter, Berbudaya, Maju, Mandiri dan Sejahtera Menyongsong Peradaban Baru “ Dalam rangka menentukan cita-cita dan citra yang ingin dicapai dalam jangka menengah dan jangka panjang, maka Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah menetapkan Visi tahun 2012 – 2017 (mengikuti Visi Dinas Perindagkop) menjadi Akselerator terwujudnya Indagkop dan UKM sebagai Penggerak Peningkatan Daya Saing Untuk Menuju Kemandirian dan Kesejahteraan Masyarakat.

Penjelasan dari Visi tersebut adalah :

Dinas Perindagkop berperan sebagai pemercepat ( akselerator ) dalam menggerakkan perekonomian daerah dan meningkatkan daya saing daerah, maka dalam rangka mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui empat misi pembangunan daerah sebagai berikut:

1. Membangun peradaban yang berbasis nilai-nilai kemanusiaan.
2. Memperkuat perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif.
3. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik.
4. Menetapkan prasarana dan sarana yang baik.

Adapun Misi yang diemban oleh Dinas Perindagkop untuk mencapai visi yang telah ditetapkan agar tujuan unit kerja dapat terlaksana dan berhasil dengan baik adalah sebagai berikut :

Meningkatkan peran Koperasi dan pelaku usaha kecil menengah dalam mendukung perekonomian masyarakat”

Penjelasan : pada saat terjadinya krisis finansial global, telah dapat dibuktikan bahwa pelaku usaha kecil menengah yang didalamnya termasuk Koperasi dan UMKM mampu bertahan, bahkan mampu menjadi katub pengaman nasional.

Dengan pernyataan misi ini, diharapkan seluruh pegawai unit kerja dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal peran unit kerja secara baik dan dapat berpartisipasi dalam mendorong keberhasilannya. Dalam merumuskan misi unit kerja/organisasi telah

memperhatikan masukan dari para pihak yang berkepentingan dan memberikan peluang untuk perubahan/penyesuaian sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan strategis.

### 3. Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta

(Lampiran)

### 4. Kebijakan Instansi

Jam kerja pegawai pada dinas koperasi adalah sebagai berikut :

Senin-kamis = 07.00-16.00 WIB

Jumat = 07.00-14.30 WIB

## B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti mengelompokan karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai.

**Tabel 4.1**  
**Umur Responden**

Umur	Frekuensi	Presentase
26-30 Tahun	1	2.2
36-40 Tahun	4	8.9
41-45 Tahun	1	2.2
46-50 Tahun	7	15.6
51-55 Tahun	18	40.0
56-60 Tahun	14	31.1

Sumber : Lampiran 8

Dapat dilihat dari 45 responden di peroleh frekuensi responden dengan 26-30 tahun sebanyak 1 orang dengan presentasi 2,2 %, 36-40 tahun sebanyak 4 orang dengan presentasi 8,9 %, 41-45 tahun sebanyak 1 orang dengan presentasi 2,2 %, 46-50 tahun sebanyak 7 orang dengan presentasi 15,6 %, 51-55 tahun sebanyak 18 orang dengan presentasi 40,0 %, 56-60 tahun sebanyak 14 orang dengan presentasi 31,1 %.

**Tabel 4.2**  
**Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	20	44,4%
Perempuan	25	55,6%

Sumber : Lampiran 8

Dapat dilihat dari 45 responden di peroleh frekuensi responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 pegawai dengan presentase 55,6 % dan frekuensi responden laki-laki sebanyak 20 dengan presentase 44,4%.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	3	6.7
SMA	19	42.2
S1	15	33.3
S2	8	17.8

Sumber : Lampiran 8

Dapat dilihat dari 45 responden di peroleh frekuensi responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 3 pegawai dengan presentase 6,7%, pendidikan terakhir SMA sebanyak 19 pegawai dengan presentase 42,2%, pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 15 pegawai dengan presentase 33,3% pendidikan terakhir S2 dengan jumlah 8 pegawai dengan presentase 17,8%.

**Tabel 4.4**  
**Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-5 Tahun	3	6.7
6-10 Tahun	4	8.9
11-15 Tahun	2	4.4
16-20 Tahun	2	4.4
21-25 Tahun	10	22.2
26-30 Tahun	15	33.3
31-35 Tahun	9	20.0

Sumber : Lampiran 8

Dapat dilihat dari 45 responden di peroleh frekuensi responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 6,7%,

6-10 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 8,9%, 11-15 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 4,4%, 16-20 sebanyak 2 orang dengan Presentase 4,4%, 21-25 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 22,2%, 26-30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 33,3 %, 31-35 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 20,0%.

### C. Statistik Analisis Deskriptif

Statistik analisis deskriptif merupakan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum, Ghozali (2011).

Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran responden, khususnya variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu, stres kerja, motivasi dan kinerja. Adapun cara menentukan besarnya interval kelas ( $i$ ) adalah :

$$i = \frac{\text{jarak atau range}}{\text{banyak kelas}}$$

Range = angka terbesar-angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Range = 5 - 1 = 4

Banyak kelas = 5

$$i = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= \frac{4}{5}$$

= 0,8

1 - 1,79 = sangat rendah

1,8 – 2,59 = rendah

2,6 – 3,39 = sedang

3,4 – 4,19 = tinggi

4,2 – 5,00 = Sangat tinggi

Berikut adalah output deskriptif menggunakan program SPSS 23 :

### 1. Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut.

**Tabel.4.5**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kuantitas kerja melebihi rata-rata pegawai lain	45	3	5	3,64	0,570
Kualitas kerja melebihi rata-rata pegawai lain	45	2	5	3,62	0,650
Memenuhi standar kualitas yang ditentukan	45	3	5	3,76	0,570
Selalu berusaha lebih keras dari pegawai lain	45	3	5	3,73	0,539
Memegang standar profesional yang tinggi	45	3	5	3,80	0,548
Mampu melaksanakan pekerjaan utama	45	3	5	3,87	0,457
Mampu menggunakan akal sehat	45	3	5	3,80	0,548
Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	45	3	5	3,82	0,490
Menggunakan kreatifitas dalam bekerja	45	3	5	3,82	0,576
Mean				3,762	

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata 3,762 dengan skor minimum pada item pernyataan Y2 yaitu kualitas kerja melebihi rata-rata pegawai lain dan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa nilai 3,762 termasuk nilai yang tinggi berdasarkan interval kelas (i), sedangkan skor maksimum

pada item pernyataan Y6 yaitu mampu melaksanakan pekerjaan utama. Dengan standar deviasi tertinggi 0,650 dan terendah 0,457.

## 2. Stres Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut.

**Tabel 4.6**  
**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja**

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya tidak tahu tanggung jawab saya	45	1	5	2,87	0,944
Sering mengalami konflik dalam bekerja	45	2	5	2,89	0,910
Beban kerja terlalu berat	45	1	5	2,91	1,041
Pekerjaan sering menyebabkan kelelahan	45	1	5	2,87	0,919
Sering mengalami stres dan beban pekerjaan yang berat	45	1	5	2,89	1,133
Dituntut melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat	45	1	5	3,02	0,917
Sering merasakan keberatan untuk menjalankan pekerjaan sesuai SOP	45	1	5	2,91	1,019
Sering merasa terbebani	45	1	5	2,98	1,033
Tidak memiliki ruangan kerja yang memadai	45	1	5	2,89	1,071
Peralatan kerja kurang memadai	45	1	5	2,84	1,043
Kondisi kerja kurang mendukung	45	1	5	2,96	1,043
Mean		2,91			

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata 2,91 termasuk nilai yang sedang dengan skor minimum pada item pernyataan Y10 yaitu peralatan kerja kurang memadai dan nilai rata-rata menunjukkan 2,91 tersebut termasuk nilai yang cukup berdasarkan interval kelas (*i*), sedangkan skor maksimum pada item pernyataan Y6 yaitu Dituntut melakukan pekerjaan dengan



cepat dan tepat. Dengan standar deviasi tertinggi 1,133 dan terendah 0,910.

**Tabel 4.7**  
**Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Bekerja dengan target yang menantang	45	2	4	3,31	0,596
Semangat yang tinggi	45	2	4	3,47	0,548
Mengembangkan inovasi atau ide	45	2	4	3,38	0,576
Bersedia melaksanakan pekerjaan	45	2	4	3,36	0,609
Berani menghadapi resiko yang tinggi	45	1	4	3,22	0,670
Menyukai pekerjaan yang sulit	45	2	4	3,33	0,564
Mendorong rekan kerja agar bekerja dengan baik	45	2	5	3,53	0,625
Berusaha agar rekan kerja menuruti kehendak	45	2	5	3,40	0,688
Menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja	45	2	4	3,40	0,580
Berinisiatif memimpin dalam pertemuan bila tidak ada yang memimpin	45	2	4	3,33	0,640
Berusaha agar rekan kerja terkesan dengan pekerjaan saya	45	2	4	3,40	0,618
Menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja	45	2	5	3,62	0,650
Menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	45	2	5	3,60	0,720
Mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja	45	2	5	3,60	0,688
Membutuhkan rekan kerja dalam pekerjaan sehari-hari	45	2	4	3,56	0,693
Membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan masalah	45	2	5	3,62	0,650
Mean				3,44	

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata 3,44 dengan skor minimum pada item pernyataan M5 yaitu Berani menghadapi resiko yang tinggi dan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa nilai 3,44 termasuk nilai yang tinggi berdasarkan interval kelas (i), sedangkan skor maksimum pada

item pernyataan M12 yaitu menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja dan membutuhkan rekan kerja dalam memecahkan masalah dengan standar deviasi tertinggi 0,720 dan terendah 0,548.

#### D. Uji Kualitas Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji validitas dikatakan valid jika nilai korelasinya  $< 0,05$ . Peneliti menguji validitas dari 45 responden dengan 36 item pertanyaan.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Person Corellation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Variabel Kinerja Pegawai			
K1	0,621	0,00	Valid
K2	0,680	0,00	Valid
K3	0,733	0,00	Valid
K4	0,719	0,00	Valid
K5	0,321	0,00	Valid
K6	0,650	0,031	Valid
K7	0,713	0,00	Valid
K8	0,572	0,00	Valid
K9	0,565	0,00	Valid

Item Pernyataan	Person Corellation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Variabel Stres Kerja			
SK1	0,886	0,00	Valid
SK2	0,911	0,00	Valid
SK3	0,920	0,00	Valid
SK4	0,875	0,00	Valid
SK5	0,932	0,00	Valid
SK6	0,916	0,00	Valid
SK7	0,900	0,00	Valid
SK8	0,920	0,00	Valid
SK9	0,912	0,00	Valid
SK10	0,939	0,00	Valid
SK11	0,930	0,00	Valid

Item Pernyataan	Person Corellation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja			
MK1	0,773	0,00	Valid
MK2	0,686	0,00	Valid
MK3	0,692	0,00	Valid
MK4	0,719	0,00	Valid
MK5	0,464	0,00	Valid
MK6	0,559	0,00	Valid
MK7	0,695	0,00	Valid
MK8	0,700	0,00	Valid
MK9	0,754	0,00	Valid
MK10	0,700	0,00	Valid
MK11	0,641	0,00	Valid
MK12	0,778	0,00	Valid
MK13	0,803	0,00	Valid
MK14	0,841	0,00	Valid
MK15	0,823	0,00	Valid
MK16	0,792	0,00	Valid

Sumber : Lampiran 13

Berdasarkan tabel diatas, dari 36 pernyataan tiap variabel memiliki nilai korelasi dibawah 0,05. Maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan memenuhi standar validitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2011). Menurut sekaran dalam Rahmawati (2014) menyatakan bahwa uji reliabilitas dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$ .

berikut adalah hasil output menggunakan *SPSS 23* :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,798	Reliabel
Stres kerja	0,980	Reliabel
Motivasi kerja	0,935	Reliabel

Sumber : Lampiran 15

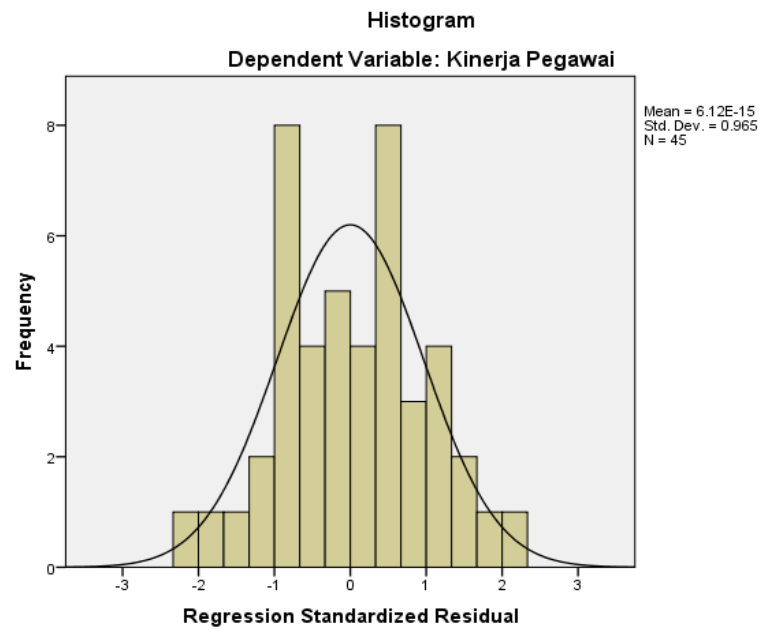
Dari tabel tersebut bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

## **E. Uji Asumsi Klasik**

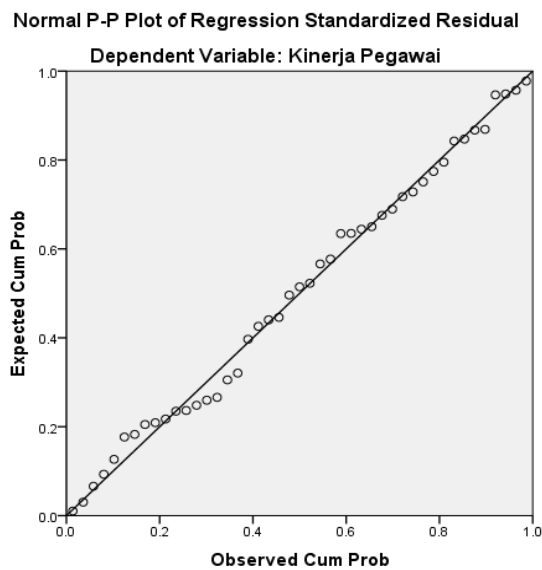
### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residul mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut Ghozali (2011) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan output uji normalitas menggunakan program *SPSS 23* :



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**



**Gambar 4.2**  
**Hasil uji normalitas dengan P-Plot**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas *One-Sampel Kolmogorov Smirnov Tes***

Asymp.Sig.(2-tailed)	Keterangan
0,9	Berdistribusi normal

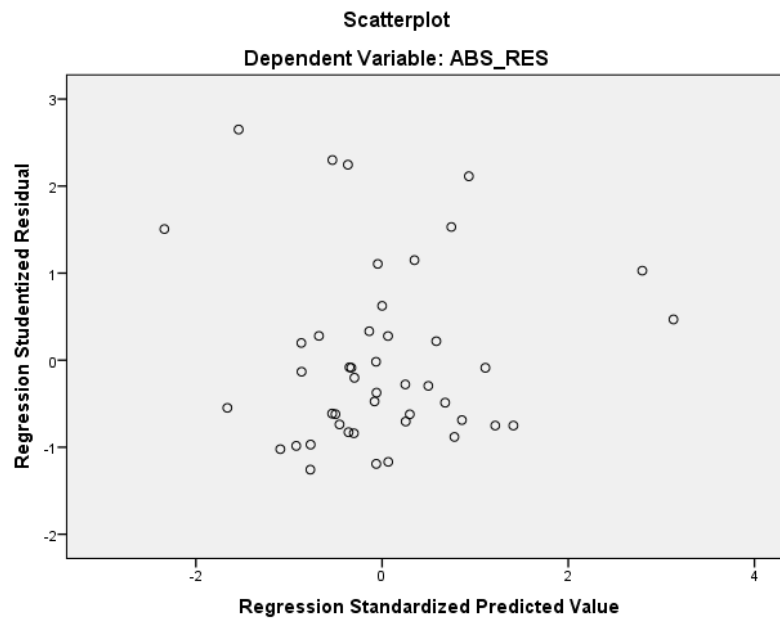
Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan gambar grafik histogram tampak bahwa terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada gambar 4.2 grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Dan berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas dengan mode One Sample Kolmogorov Test menunjukkan angka 0,9 yang lebih besar dari 0,05 artinya residual berdistribusi normal.

## **2. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, dapat dilihat dari grafik Scatterplot dan uji gletjser. Jika secara statistik ditemukan hubungan yang signifikan, maka bisa disimpulkan bahwa heteroskedastisitas dalam varian kesalahan demikian sebaliknya.

Pengujian yang digunakan adalah dengan melihat grafik Scatterplot dan uji gletjser dengan melihat probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 dengan hasil pengujian data sebagai berikut :



**Gambar 4.3 Grafik Scatterplot**

Dari grafik Scatterplot terlihat titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidk terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel. 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,992	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,175	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.11 seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, Ghozali (2011). Berikut ini merupakan output dari uji multikolonieritas dengan menggunakan program *SPSS 23* :

**Tabel.4.12**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

<b>Model</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Stres Kerja	0,577	1.735
Motivasi Kerja	0,123	8.161
Stres Kerja* Motivasi Kerja	0,114	8.795

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan 4.12 dapat dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilai nya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF kurang dari 10, Ghozali (2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.



Berikut ini adalah hasil output koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 23 :

**Tabel.4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.619 <sup>a</sup>	0,383	0,369

Sumber : Lampiran 12

## F. Uji Hipotesis

### 1. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2011) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## G. Teknik analisis data

Ada dua langkah dalam menganalisis yaitu :

Langkah pertama menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA). Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan MRA (*Moderating Regression Analysis*) yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator, Ghazali (2011). Dalam menggunakan MRA dengan satu variabel independen (X), maka harus membandingkan dengan dua

persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Persamaan tersebut yaitu :

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 X_1 * Z_1 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstan

X1 = Stres kerja

Z1 = Motivasi Kerja

$\varepsilon$  = error

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis MRA**

Model	Standarized Coeficients	Sig
	<b>Beta</b>	
1 (Constan)		0,00
Stres Kerja	-0,049	0,02
Motivasi Kerja	-1,111	0,00
Stres kerja*Motivasi kerja	1,927	0,00

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian tahap pertama dapat dilihat dari nilai Standarized Coeficients (Beta) untuk stres kerja\*motivasi kerja yaitu 1,927 dan nilai signifikansinya  $0,00 < 0,05$  yang berarti motivasi kerja merupakan variabel moderasi. Sehingga dapat disimpulkan  $H_2$  yang menyatakan motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja diterima karena nilai Standard Coeficients (Beta) 1,927 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tahap kedua menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :

Berikut adalah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + bX$$

**Keterangan :**

**Y = Kinerja pegawai**

**X = Stres kerja**

**bX = Koefisien regresi**

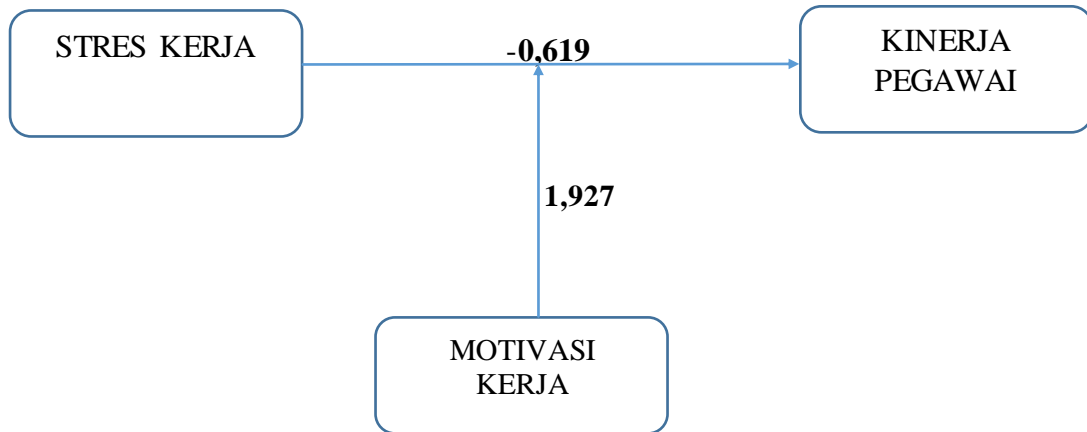
**Tabel. 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Standardized Coefficients	Sig
	<b>Beta</b>	
1 (Constan)		0,00
Stres Kerja	-0,619	0,00

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat dilihat bahwa dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu -0,619 dan nilai signifikansinya  $0,00 < 0,05$  yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima karena nilai *Standardized Coefficients* (Beta) -0,619 (negatif) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Berikut ini adalah hasil uji *Moderating Regression Analysis* (MRA) sebagai berikut :



#### H. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

##### (1) Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* sebesar -0,619. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -61,9% dan signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta mengalami stres kerja akibat adanya pegawai mengalami tekanan dari atasan, memiliki masalah pribadi, beban kerja yang terlalu banyak, tempat kerja yang kurang memadai. Namun, di Dinas Koperasi dan UMKM

Yogyakarta yang mengalami stres kerja rendah dan kinerjanya pun rendah dikarenakan rasa tanggung jawab pada pekerjaan belum maksimal sehingga kinerjanya menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Amalia, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Indriani, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan” yang dilakukan pada PT. Riyanthi Investama. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riyanthi Investama.

## **(2) Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients (Beta) untuk stres kerja\*motivasi kerja yaitu 1,927 dan

nilai signifikansinya  $0,00 < 0,05$  yang berarti Motivasi kerja merupakan variabel moderating.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Dewi & Wibawa (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian (2015) yang berjudul “Pengaruh pelatihan, kepuasan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Armada Internasional Motor Daihatsu Surabaya mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Juniantara & Riana (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri & Ardana (2016) dengan judul “Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel moderating.