

**PENGARUH MOTIVASI, PENEMPATAN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
DI KOTA DENPASAR**

**Oleh :
I NYOMAN SUKERTA**

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan Perdagangan di Kota Denpasar Jalan Majapahit No. 1 Denpasar. Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, dalam urusan perindustrian dan perdagangan. Berdasarkan kenyataan yang dapat dilihat dapat dijelaskan beberapa masalah diantaranya: Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Beberapa pegawai kurang memahami bidangnya sendiri yang disebabkan kesalahan penempatan kerja, adanya konflik antar karyawan sehingga menimbulkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dalam organisasi.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Apakah motivasi, penempatan kerja, dan stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, penempatan kerja dan stress kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Denpasar. Responden dalam hal ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar berjumlah 45 orang . Tehnik analisis yang digunakan yaitu Analisis regresi linier berganda, Determinasi, Analisis Statistik Uji t (t-test) dan Analisis Statistik Uji F (F-test) dengan bantuan program SPSS *version 17.00 for windows*

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan adalah $Y = 0,363 + 0,278X_1 + 0,392X_2 - 0,212X_3$, besarnya Determinasi ($R^2 = 0,907$) artinya bahwa variasi pengaruh motivasi, penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja sebesar 90,7 % dan 9,3 % dijelaskan oleh factor lain diluar penelitian ini. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat darari t hitung yaitu motivasi 12,884, penempatan kerja 12,855 dan stress kerja -9,477 > t-tabel = 1,68288 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. sedangkan F-hitung menunjukkan hasil motivasi, penempatan kerja dan stres 5133,669 > F-tabel = 2,83. Jadi motivasi, penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar, sedangkan stress kerja

secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi, penempatan kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Kata Kunci : Motivasi, Penempatan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study have entitled the effect of Work Placement, Motivation and Job Stress on Employee Performance at Industry and Trade Office in Denpasar City at Jalan Majapahit No. 1 Denpasar. The Office of Industry and Trade is the implementing element of regional autonomy led by a chief who is under and responsible to the Regional Head through the Regional Secretary, in the affairs of industry and trade. Based on the fact that can be seen can be explained some problems as follows: There are still some employees who was late to come to work or leave the office prematurely. Initiative employees in work is not optimal, they are more concerned about discussing the discussion outside of his work than finding or completing the work itself. Some employees do not understand their own field due to work placement errors, the existence of conflicts between employees, causing difficulties in completing tasks within the organization.

The formulation of the issue of this study whether motivation, job placement, and work stress partially and simultaneously have affect toward performance of employees at the Department of Industry and Trade Denpasar. The purpose of this study is to find out the effect of motivation, work placement and work stress partially and simultaneously on the performance of employees at the Department of Industry and Trade City of Denpasar. Respondents in this case was all Civil Servants who are in the environment of the Department of Industry and Trade City of Denpasar as much 45 people. Analytical techniques used was multiple linear regression analysis, Determination, Statistical Analysis Test t (t-test) and Statistical Analysis Test F (F-test) with the help of computer program SPSS version 17.0 for windows.

Based on multiple linear regression analysis, the equation is $Y = 0,363 + 0,278 X_1 + 0,392X_2 - 0,212X_3$, the determination ($R^2 = 0,907$) its means that effect variation of motivation, work placement and work stress on performance 90,7% and 9,3 % Is explained by other factors beyond this study. The result of statistical analysis of t test can be seen from t calculate that motivation is 12,884, work placement is 12,855 and work stress is $-9,477 > t\text{-table} = 1,68288$ then H_0 rejected and H_a accepted. While the F-count shows the results of motivation, work placement and stress $5133.669 > F\text{-table} = 2.83$. So motivation, work placement partially have a positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Industry and Trade of Denpasar, while the work stress partially negatively and significantly affect toward performance of employees. Motivation, job placement and work stress together have a significant effect toward the performance of employees at the Department of Industry and Trade City of Denpasar.

Key words: Motivation, Job Placement, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setelah bergulirnya reformasi dan berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan PP Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, maka pembangunan daerah diarahkan kepada beberapa kebijakan pembangunan yang menggambarkan perubahan pembangunan dan pengembangan daerah serta pengelolaan pembiayaan melalui penataan kembali kelembagaan pemerintahan dan aparat daerah dalam mengemban tugas dan fungsinya agar terwujud penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis. Setelah bergulirnya otonomi daerah terjadi perubahan sikap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Perbedaan yang terjadi pada pegawai dipengaruhi oleh latar belakang motivasi pegawai sebelum dilakukan restrukturisasi. Perubahan sikap dan tingkah laku perlu diarahkan kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dalam proses restrukturisasi tersebut, perlu diarahkan dalam suatu system perbaikan kinerja yang dapat menunjang kebutuhan publik yang semakin meningkat.

Berbagai isu telah menghadang kemandirian daerah untuk dapat diakomodir dalam pelaksanaan otonomi daerah dan ini bukan hanya menyangkut sumber daya saja, namun secara utuh isu strategis dalam otonomi daerah adalah menyangkut kelembagaan, sumber daya manusia, lingkungan yang kondusif dan akuntabilitas.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan menjadi tuntutan utama, karena masyarakat saat ini sudah mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah. Untuk mewujudkan prinsip-prinsip tersebut aspek utama yang harus mendapatkan perhatian adalah sumber daya manusia yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparat pelaksana pemerintahan, karena betapapun majunya teknologi perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memadainya bahan, namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, maka organisasi akan sulit dalam pencapaian tujuannya, peran sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan organisasi, baik itu pemerintah.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan (Simamora,2005). Baik buruknya kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak factor, contohnya adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor atau meninggalkan kantor sebelum waktunya . Pegawai agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000 : 87).

Menurut Steer (2001) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih

lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan adalah bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara pegawai sesuai tupoksinya masing-masing. Untuk mencapai hal-hal tersebut diatas, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil dalam penempatannya, sehingga sumber daya yang satu ini mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi, ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) penempatan adalah proses pemberian tugas pada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu menerima segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan pegawai merupakan suatu proses penugasan seseorang pada suatu jabatan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepribadian, minat, kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan. Menurut (Ardana,

dkk.2012:82) menyatakan bahwa ketepatan dalam menetapkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan. Promosi merupakan proses penempatan karyawan sebagai penghargaan atau hadiah atas usaha dan prestasinya di masa lampau dengan memindahkannya ke level yang lebih tinggi dari pekerjaan yang sebelumnya

Selain faktor motivasi dan penempatan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, faktor stres kerja juga mempunyai peran yang besar terhadap kinerja pegawai. Mangkunegara (2003) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan ketika karyawan menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2009) stres ialah suatu keadaan dinamis yang akan dihadapi seseorang berkaitan dengan kesempatan, tuntutan, atau sumber daya yang berhubungan dengan sesuatu yang diinginkan individu itu sendiri yang hasilnya dirasakan menjadi tidak pasti dan penting. Dikemukakan pula bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa hal, yakni: beban kerja, waktu kerja, pengawasan, iklim kerja, wewenang kerja yang tidak memadai dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. (Robbins & Judge, 2009) berpendapat stres kerja dapat berdampak pada fisiologis, dan perilaku. Pengukuran stres kerja dapat menggunakan indikator konflik kerja, beban karir, pengembangan karir, dan hubungan dalam pekerjaan.

Penyebab stres yang berasal dari individual yang ada dalam organisasi. Misalnya seseorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, dalam urusan perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang perindustrian dan perdagangan.

Denpasar sebagai daerah tertib ukur (DTU) melalui Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar, memiliki program rutin untuk memberikan pelayanan melakukan tera ulang alat ukur sebagai upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Semenjak ditetapkan sebagai daerah DTU Dinas perindustrian dan perdagangan kota Denpasar telah menargetkan untuk menggelar tera ulang dengan target 12.000 alat ukur per tahun. Hingga kini tim tera ulang Kota Denpasar hanya bisa menjangkau 2.775 timbangan (Baliberkarya.com; 2016) hal ini berarti tim hanya hanya menjangkau 23,12% saja, angka ini jauh dari target yang diinginkan. Tidak tercapainya target diduga dapat disebabkan karena kinerja pegawai belum sesuai harapan. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh kompetensi pegawai itu sendiri, berdasarkan keterangan dari beberapa pegawai menyebutkan bahwa di beberapa tempat, ada ketidaksesuaian antara tugas yang diemban oleh pegawai tersebut dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang dimiliki. Ketidaksesuaian kebutuhan kerja dengan kesesuaian pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat menimbulkan stres kerja

Hasibuan (2012:62) berpendapat bahwa penempatan berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Fenomena

penempatan yang terjadi masih ada sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan masih kurangnya pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Ardana, (2012;84) menyatakan bahwa penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan dan kurangnya kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur penempatan kerja yaitu promosi, transfer dan demosi.

Dalam sebuah organisasi motivasi sangatlah penting dimana pegawai menempatkan diri dan memiliki keinginan untuk lebih maju. Berdasarkan kenyataan yang dapat dilihat dapat dijelaskan beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar diantaranya: Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Beberapa pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik.

Melihat fenomena diatas mengindikasikan bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan TUPOKSInya melayani masyarakat. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, penempatan kerja

dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi, penempatan kerja, dan stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar?
2. Apakah motivasi, penempatan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Denpasar Pada tahun 2017 terjadi perubahan srtuktur organisasi yang ke tiga kalinya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Kota Denpasar Tanggal 25 Nopember 2016, Nomor 8 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Penyusunan Perangkat Daerah Denpasar yaitu terdapat 45 orang yang berstatus PNS yang berada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar saat ini terdapat 5 (lima) bagian kerja yang terdiri dari Sekretariat, Bidang Industri Kerajinan Aneka dan Sandang, Bidang Industri Logam Mesin Elektronika Telematika dan Argo, Bidang Perdagangan, Bidang Metrologi dan Tertib Niaga. Adapun Objek dalam penelitian ini adalah menganalisis masalah pengaruh motivasi, penempatann kerja

dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel dengan menggunakan semua populasi pegawai berjumlah 45 orang yang berstatus PNS digunakan sebagai sampel, Penelitian dilakukan dengan mengajukan kuesioner dimana variabel motivasi terdiri dari 5 pernyataan, penempatan kerja terdiri dari 3 pernyataan, stres kerja sebanyak 4 pernyataan dan kinerja terdiri dari 3 pernyataan.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dan menggunakan analisis determinasi berganda untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara motivasi, penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t (t-test) untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi sehingga diketahui pengaruhnya secara parsial antara motivasi, penempatan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah memang nyata terjadi atau hanya diperoleh secara kebetulan. Dan uji statistik F (F-test) yaitu untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi sehingga diketahui pengaruhnya secara simultan antara motivasi, penempatan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai memang nyata terjadi atau diperoleh secara kebetulan. perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan software SPSS (*Statistical package for social of science*) 17.00 for windows, yang didasarkan atas nilai masing-masing variable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tehnik analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah agar dapat diketahui pengaruh variabel bebas motivasi (X_1), penempatan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Dibawah ini adalah hasil uji regresi linear berganda dengan bantuan computer menggunakan software SPSS (*Statistical package for social of science*) 17.00 for windows,

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,363	0,731		0,497	0,975
Motivasi	0,278	0,022	0,616	12,884	0,00
Penempatan kerja	0,392	0,030	0,612	12,855	0,00
Stres kerja	-0,212	0,022	-0,453	-9,477	0,00
R = 0,952 R ² = 0,907 F _{hitung} = 133,669 Sig F _{hitung} = 0,000					

Sumber : Data diolah, 2017

Dari hasil analisis regresi pada tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,363 + 0,278X_1 + 0,392X_2 - 0,212X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh motivasi (X_1), penempatan kerja (X_2), stres kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) yaitu sebagai berikut:

- $a = 0,363$ berarti apabila motivasi (X_1), penempatan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja (Y) adalah 0,363.
- $b_1 = 0,278$ berarti apabila motivasi (X_1) dinaikkan satu satuan (1) dan penempatan kerja (X_2) stres kerja (X_3) tidak berubah maka kinerja (Y) naik sebesar 0,278 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Periindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.
- $b_2 = 0,392$ berarti apabila penempatan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) dan motivasi (X_1) dan stres kerja (X_3) tidak berubah maka kinerja (Y) meningkat sebesar 0,392 satuan. Artinya setiap peningkatan penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Periindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.
- $b_3 = -0,212$ berarti apabila stres kerja (X_3) dinaikkan satu satuan (1) serta motivasi (X_1) dan penempatan kerja (X_2) tidak berubah maka kinerja (Y) menurun sebesar 0,212 satuan. Artinya setiap peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Periindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar .

Besarnya pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan stress kerja tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R^2 yang terlihat pada table 2 :

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 ^a	,907	,900	,27407

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Penempatan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara motivasi (X₁), penempatan kerja (X₂) dan stres kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada tabel 2 besarnya determinasi ($R^2=0,907$) ini berarti variasi pengaruh motivasi, penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar sebesar 90,7% sedangkan sisanya sebesar 9,3 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Analisis Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kota Denpasar.

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini. Selain itu juga agar dapat melihat dampak variable independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji pengaruhnya

maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Pengujian masing-masing variable independen pada variable dependen adalah sebagai berikut :

a. Analisis motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial

Berdasarkan hasil analisis (t-test Uji b_1) menunjukkan bahwa nilai (Uji b_1) diperoleh sebesar 12,884 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68288. Ternyata nilai $t_{\text{i-hitung}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (uji b_1) = 12,884 > $t_{\text{tabel}} = 1,68288$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Karmita, Supartha dan Priantini (2015) dengan menunjukkan hasil bahwa motivasi, penempatan karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Analisis penempatan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial

Berdasarkan hasil analisis (t-test Uji b_2) menunjukkan bahwa nilai (Uji b_2) diperoleh sebesar 12,855 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68288. Ternyata nilai $t_{\text{i-hitung}}$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (uji b_1) = 12,855 > $t_{\text{tabel}} = 1,68288$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa Penempatan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Karmita, Supartha dan Priantini (2015) dengan menunjukkan hasil bahwa motivasi, penempatan karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial

Berdasarkan hasil analisis (t-test Uji b_3) menunjukkan bahwa nilai (Uji b_3) diperoleh sebesar -9,477 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,68288. Ternyata nilai $t_{\text{i-hitung}}$

lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ (uji b_3) = $-9,477 > t_{\text{-tabel}} = -1,68288$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014) dengan menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F-test)

Analisis Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kota Denpasar.

Untuk menguji signifikan-tidaknya pengaruh variabel bebas motivasi (X_1), penempatan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F ($F_{\text{-test}}$).

Berdasarkan hasil analisis Uji F menunjukkan bahwa diperoleh $F_{\text{-hitung}} = 2,83$ sedangkan $t_{\text{-tabel}}$ sebesar 133,699. Ternyata nilai $F_{\text{-hitung}}$ lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}} = 2,83 > t_{\text{-tabel}} = 133,699$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa Motivasi, Penempatan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis $t_{\text{-test}}$ menunjukkan bahwa t_1 -hitung, t_2 -hitung, dan t_3 -hitung t_1 -hitung = 12,884, t_2 -hitung = 12,855 dan t_3 -hitung = - 9, 477 lebih besar dari $t_{\text{-tabel}} = 1,68288$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi, penempatan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

2. Berdasarkan hasil analisis Uji F diperoleh bahwa $F_{\text{hitung}} = 133,669$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa motivasi, penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.

Saran

1. Kepada pimpinan Dinas hendaknya selalu membantu bawahannya ketika mengalami hambatan kerja serta memberi motivasi disaat karyawan putus asa.
2. Pimpinan hendaknya tidak pilih kasih terhadap karyawan, kepada siapapun juga dalam penempatan kerja dan disesuaikan dengan keahlian serta pengalaman masing-masing pegawai.
3. Stres kerja yang sering terjadi di tempat kerja seperti kurangnya dukungan sarana kerja, untuk itu pimpinan dapat mengupayakan sarana kerja secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010)
- Anggit Astianto (2014) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Disperindag Kota Denpasar, 2017, *Perubahan Nomenklatur* : Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar
- Damodar Gujarati, (2011), *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hamzah B. Uno, *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Karmita, Supartha dan Priantini (2015) Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ngalim, Purwanto, 2012, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja
- Rivai, Veithzal dar.

- Riduwan dan Sunarto, (2010), *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sardiman, 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jogjakarta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wahjosumidjo, 2011, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.