

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1.1.1. Sejarah Umum Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara dari tahun 1975 sampai tahun 1998 ketika itu bernama Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pada tahun 1998 sampai dengan tahun 1999 mengalami perubahan nama menjadi Departemen Pendidikan Nasional. Dengan diberlakukannya Otonomi Daerah tahun 2000, Departemen Pendidikan Nasional berubah namanya menjadi Dinas Pendidikan Nasional, karena telah menjadi salah satu SKPD dibawah asuhan Pemerintah Daerah, pemakaian nama ini dipakai hingga tahun 2008.

Dengan adanya PP Nomor 41 tahun 2007, Dinas Pendidikan Nasional mengalami perubahan nama menjadi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara. Nama ini berlaku sampai saat ini. Dari tahun 1975 sampai tahun 2016, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mengalami pergantian kepala dinas, antara lain:

1. Imam Soedjarwo dari tahun 1975 sampai tahun 1983;
2. Drs. Soenarto Hadi Seputro dari tahun 1983 sampai tahun 1989;

3. Drs. H. Soemardjo (tahun 1989 - 1991);
4. Drs. Z. Zain Sudigno (tahun 1991 – 1993);
5. Drs. Muctahdi (tahun 1993 – 1994);
6. Drs. H. Achmad Chafid (tahun 1994 – 1998);
7. Drs. H. Bambang Santoso, M.M. (tahun 1998 – 2009);
8. Drs. H. Bunaji (tahun 2009 – 2011);
9. Drs. Mohammad Zahid, M.Pd. (tahun 2011 – 2014);
10. Drs. Khusairi mulai Februari 2015 sampai dengan sekarang.

1.1.2. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Visi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara, yaitu: Terwujudnya pendidikan yang berkualitas, merata, dan berdaya saing dengan berbasis pada potensi lokal.

Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya pendidik dan kependidikan di semua jenjang pendidikan;
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana pendidikan;
3. Meningkatkan akses penduduk untuk mendapatkan layanan pendidikan di semua jenjang pendidikan;
4. Meningkatkan kualitas dan prestasi lembaga pendidikan, siswa, pendidik dan tenaga kependidikan berbasis potensi lokal;

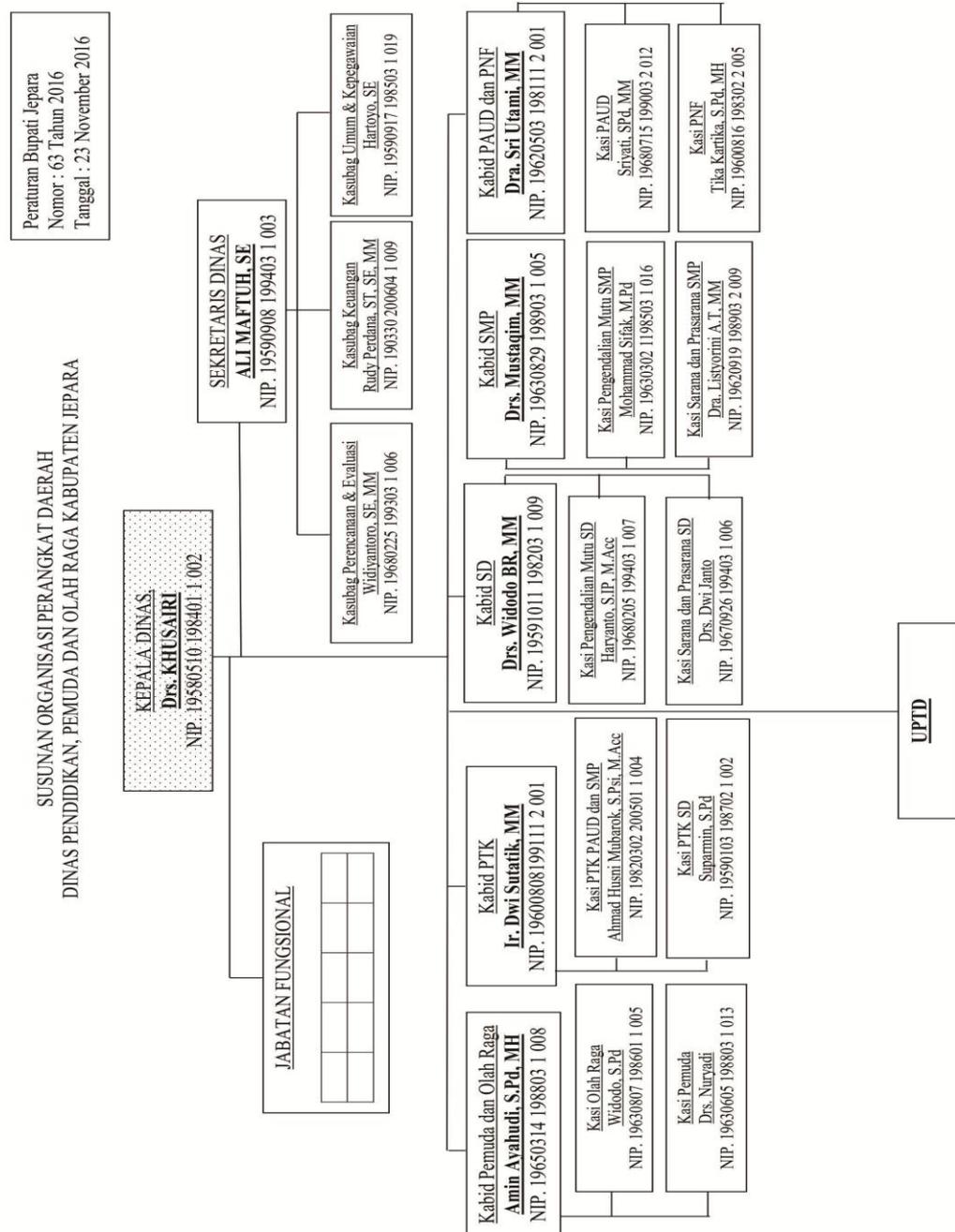
5. Meningkatkan prestasi dan peran serta pemuda di bidang seni dan olahraga.

1.1.3. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Struktur organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan berdasarkan Peraturan Bupati Jepara Nomor 63 Tahun 2016, tanggal 23 November 2016. Adapun struktur organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara adalah berbentuk Lini dan Staf (*line and staf organization*). Pembagian wewenang dilakukan secara vertikal dari puncak pimpinan tertinggi sampai kepada unit-unit dibawahnya sehingga terjalin suatu kesatuan perintah kesatuan komando.

Urutan perintah tugas adalah dari Kepala Dinas ke Sekretariat atau kepala Bidang, untuk selanjutnya tugas tersebut di disosisikan ke kepala bagian atau kepala seksi, kemudian di distribusikan kepada staf yang menangani, jika perintah tersebut tidak membutuhkan keputusan kebijakan atau urusan hanya untuk dalam bagian atau seksi tersebut saja. Akan tetapi untuk pemenuhan kelengkapan penyelesaian tugas, tidak terlepas dari lintas bidang atau seksi, terutama Sub. Bagian Perencanaan dan Evaluasi yang sifatnya mengkoordinasikan data dari Bidang atau seksi lainnya.

Susunan organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara, terlihat pada Gambar 4.1 di bawah ini



Gambar 4.1. Susunan organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Sumber : Peraturan Bupati Jepara No. 63 Tahun 2016

Dari gambar di atas struktur organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara, di ketahui bahwa Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan pemuda dan olahraga dibantu oleh satu Sekretariat dan lima bidang/bidang, Sekretariat dibantu oleh 3 sub bagian yaitu Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Bidang SD dibantu oleh dua seksi yaitu Seksi Sarana Prasarana SD, Seksi Pengendalian Mutu SD, Bidang SMP membawahi dua seksi yaitu Seksi Sarana Prasarana SMP, Seksi Pengendalian Mutu SMP, Bidang PAUD dan PNF membawahi dua seksi yaitu Seksi PAUD dan Seksi Pendidikan non Formal, Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) membawahi dua seksi, yaitu Seksi PTK SD, Seksi PTK PAUD dan SMP, Bidang Pemuda dan Olahraga membawahi dua seksi yaitu Seksi Pemuda dan Seksi Olahraga, untuk pelaksana dalam tingkat teknis Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara dibantu oleh UPT dan Jabatan fungsional.

1.2. Diskripsi Responden

1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden maka didapatkan responden Laki-laki dan Perempuan yang disebutkan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	Laki-laki	44	62.0	62.0	62.0
2	Perempuan	27	38.0	38.0	100.0
3	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui sebagian responden laki-laki sebanyak 44 orang (62,0%) dan perempuan 27 orang (38,0%). Dari 71 kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

Data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	26-35 tahun	11	15.5	15.5	15.5
2	36-50 tahun	33	46.5	46.5	62.0
3	> 50 tahun	27	38.0	38.0	100.0
4	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui sebagian responden umur 26-35 Tahun yaitu sebanyak 11 orang (15,5%), umur 36-50 Tahun sebanyak 33 orang (46,5%), umur lebih dari 50 Tahun sebanyak 27 orang (38,0%). Dari 71 kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Data mengenai pendidikan responden dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	SMA	19	26.8	26.8	26.8
2	Diploma	1	1.4	1.4	28.2
3	Sarjana	34	47.9	47.9	76.1
4	Pasca Sarjana	17	23.9	23.9	100.0
5	Total	71	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa sebagian responden berpendidikan SMA yaitu sebanyak 19 orang (26,8%), Diploma yaitu sebanyak 1 orang (1,4 %), Sarjana sebanyak 34 orang (47,9%), sedangkan Pasca Sarjana ada 17 orang (23,9%), Dari 71 kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

1.3. Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 71 responden melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan responden kemudian diberi skor dengan *teknik agree-disagree scale* dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai.

Dalam metode survey didesain dengan menggunakan pada skala likert (*likert scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan agar mendapatkan data yang bersifat subyektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

1.3.1. Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja pada penelitian ini diukur melalui 3 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variable target yang dicapai, kondisi pekerjaan serta standar pekerjaan. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

Statistics					
		Nama	Target yang dicapai	Kondisi pekerjaan	Standar pekerjaan
N	Valid	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0
Mean			3.97	3.79	3.96
Median			4.00	4.00	4.00
Minimum			2	3	2
Maximum			5	5	5
Sum			282	269	281
Percentiles	25		3.00	3.00	3.00
	50		4.00	4.00	4.00
	75		5.00	4.00	4.00
	100		5.00	5.00	5.00

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja pertanyaan mengenai target yang dicapai, kondisi pekerjaan serta standar pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap beban kerja cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai beban kerja.

1.3.2. Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel stres kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variable memori yang baik, konsentrasi yang tinggi,

pegawai sigap, semangat pegawai yang tinggi. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

Statistics						
		Nama	Memori yang baik	Konsentrasi yang tinggi	Pegawai sigap	Semangat pegawai yang tinggi
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Mean			3.90	3.76	3.90	3.87
Median			4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum			2	3	2	3
Maximum			5	5	5	5
Sum			277	267	277	275
Percent iles	25		3.00	3.00	3.00	3.00
	50		4.00	4.00	4.00	4.00
	75		4.00	4.00	4.00	4.00
	100		5.00	5.00	5.00	5.00

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel stres kerja pertanyaan mengenai memori yang baik, konsentrasi yang tinggi, pegawai sigap, semangat pegawai yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap stres kerja cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai stres kerja.

1.3.3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari

variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variabel pimpinan di tempat kerja, teman di tempat kerja, keadaan udara ruangan, keadaan perlengkapan sarana prasarana. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Statistics						
		Nama	Pimpinan ditempat kerja	Teman ditempat kerja	Keadaan udara ruangan	Keadaan perlengkapan sarana prasarana
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Mean			4.42	4.59	4.20	4.37
Median			5.00	5.00	4.00	4.00
Minimum			3	4	3	3
Maximum			5	5	5	5
Sum			314	326	298	310
Percentiles	25		4.00	4.00	4.00	4.00
	50		5.00	5.00	4.00	4.00
	75		5.00	5.00	5.00	5.00
	100		5.00	5.00	5.00	5.00

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja pertanyaan mengenai pimpinan di tempat kerja, teman di tempat kerja, keadaan udara ruangan, keadaan perlengkapan sarana prasarana. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan

tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai lingkungan kerja.

1.3.4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan mengenai variabel pimpinan di tempat kerja, teman ditempat kerja, keadaan udara ruangan, keadaan perlengkapan sarana prasarana. Hasil jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

		Statistics				
		Nama	Kualitas kuantitas kerja	Ketepatan waktu	Efektifitas kerja	Kemandirian kerja
N	Valid	71	71	71	71	71
	Missing	0	0	0	0	0
Median			4.00	5.00	4.00	4.00
Minimum			3	3	3	3
Maximum			5	5	5	5
Sum			310	323	297	299
Perce ntiles	25		4.00	4.00	4.00	4.00
	50		4.00	5.00	4.00	4.00
	75		5.00	5.00	5.00	5.00
	100		5.00	5.00	5.00	5.00

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai pertanyaan mengenai kualitas kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja,

kemandirian kerja. Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai kinerja pegawai.

1.4. Analisis data

1.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:49).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Item	Corected Item-Total Correlation (r hitung)		r tabel	Ket.
1	Beban Kerja (X1)	x1	0,797	>	0,195	Valid
		x2	0,464	>	0,195	Valid
		x3	0,821	>	0,195	Valid
2	Stres Kerja (X2)	x1	0,735	>	0,195	Valid
		x2	0,612	>	0,195	Valid
		x3	0,735	>	0,195	Valid
		x4	0,413	>	0,195	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)	x1	0,606	>	0,195	Valid
		x2	0,459	>	0,195	Valid
		x3	0,681	>	0,195	Valid
		x4	0,592	>	0,195	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	y1	0,536	>	0,195	Valid
		y2	0,421	>	0,195	Valid
		y3	0,584	>	0,195	Valid
		y4	0,418	>	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa semua variabel (butir soal) bahwa menunjukkan seluruh butir-butir soal valid, hal ini terlihat dari nilai *Corected Item-Total Correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:45).

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, menggunakan *cronbach alpha*. Alat ukur ini dinyatakan andal atau *reliable* bila koefesien *cronbach alpha* berkisar 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Nilai Cronbach Alpha dan Tiap Variabel

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>		<i>Cut Of</i> <i>Value</i>	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0,825	>	0,60	Reliabel
2.	Stres Kerja (X2)	0,804	>	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,772	>	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,697	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

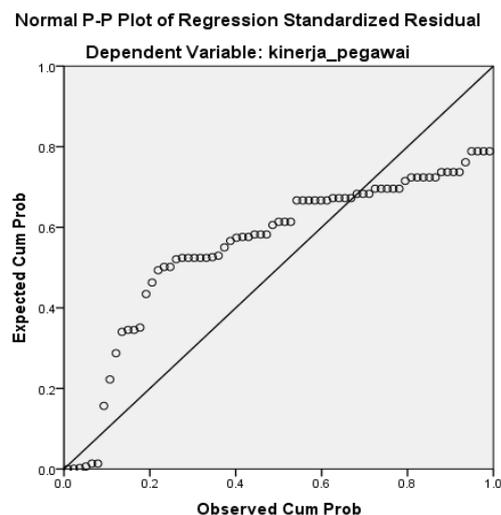
Dari tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah Reliabel.

1.4.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Berdasarkan *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

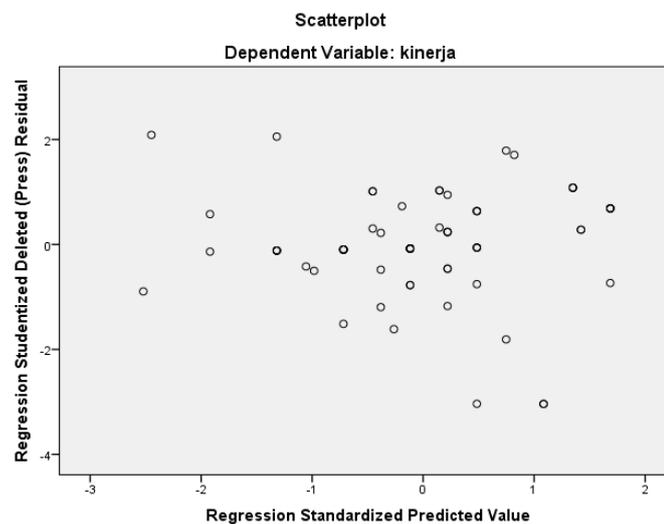


Gambar 4.2
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik (yang menggambarkan data sesungguhnya) terlihat menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut berdistribusi normal yang artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Untuk hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Gambar 4.3
Gambar Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya mutikolonieritas yaitu dengan menganalisis materi korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.10
Tabel Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.	Collinearity Statistics	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	3.882	1.329		2.920	.005		
	Beban kerja	.400	.158	.442	2.530	.014	.145	6.882
	Stres kerja	-.319	.128	-.433	-2.498	.015	.147	6.781
	Lingkungan kerja	.777	.066	.795	11.709	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai beban kerja 0,145 dan VIF 6,882 nilai Stres kerja 0,147 dan VIF 6,781 nilai lingkungan kerja 0,962 dan VIF 1,039. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi tidak ada.

1.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Beban kerja (X1), Stres kerja (X2), Lingkungan kerja (X3). Variabel terikat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara (Y).

Tabel 4.11
Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.	Collinearity Statistics	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	3.882	1.329		2.920	.005		
	Beban kerja	.400	.158	.442	2.530	.014	.145	6.882
	Stres kerja	-.319	.128	-.433	-2.498	.015	.147	6.781
	Lingkungan kerja	.777	.066	.795	11.709	.000	.962	1.039

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel *independent* mempunyai pengaruh variabel *dependent*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.11, maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,882 + 0,400X_1 - 0,319X_2 + 0,777X_3 + e$$

Dimana:

X1 : Beban kerja

X2 : Stres kerja

X3 : Lingkungan kerja

Y : Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Jepara

a : Konstanta

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (a) bernilai positif sebesar 3,882

Artinya apabila beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja adalah nol maka kinerja pegawai nilainya sebesar 3,882.

2. Koefisien regresi variabel beban kerja bernilai positif sebesar 0,400.

Artinya setiap perubahan variabel beban kerja sebesar satu satuan maka akan berakibat pada perubahan kinerja pegawai sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,400 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara sebesar 0,400 satuan.

3. Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif sebesar - 0,319

Artinya setiap perubahan variabel stres kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar -0,319 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,319 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara sebesar -0,319 satuan.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,777

Artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,777 satuan, dengan asumsi variabel yang

lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara sebesar 0,777 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,777 satuan.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja serta variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara. Artinya setiap ada perubahan penurunan dari variabel independen akan mempengaruhi penurunan pada variabel dependen. Sedangkan pada variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Jepara. Artinya setiap ada perubahan kenaikan pada variabel independen akan mempengaruhi kenaikan pada variabel dependen.

1.4.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013:88). Ketentuan yang digunakan adalah:

Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.12
Tabel Hasil Uji F

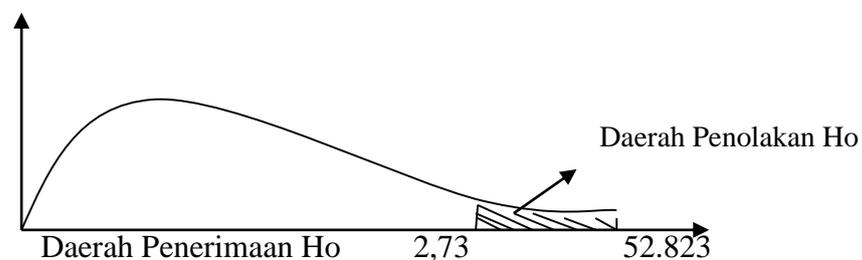
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.863	3	52.288	52.823	.000 ^b
	Residual	66.320	67	.990		
	Total	156.863	3	52.288	52.823	.000 ^b

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, stres_kerja, beban_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel terlampir diperoleh F hitung sebesar 52.823 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara (Y). Dapat pula dikatakan bahwa variabel beban kerja (X1) stres kerja (X2) lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara (Y).



Sumber: Data primer yang diolah

Gambar 4. 4
Uji F

2. Pengujian Parsial (uji t)

Pengujian parsial (uji t) bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Secara lebih rinci hasil t hitung dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasil dari perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tabel Hasil Uji t

Coefficients^a			
Model		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	2.920	.005
	Beban kerja	2.530	.014
	Stres kerja	-2.498	.015
	Lingkungan kerja	11.709	.000

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai
Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.13, dapat dijelaskan pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja secara parsial sebagai berikut:

a. Uji Statistik t Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.13. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel

Beban kerja (X1) adalah sebesar 2,530 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,666 ($df = 71-3-1 = 67$) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansinya adalah 0,014. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan hasilnya positif ($2,530 > 1,666$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,014 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

b. Uji Statistik t stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.13. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel stres kerja (X2) adalah sebesar -2,498 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,666 ($df = 71-3-1 = 67$) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansinya adalah 0,015. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan hasilnya negatif ($-2,498 < 1,666$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,015 <$

0,05) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

c. Uji Statistik t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Tabel 4.13 diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 11,709 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,666 ($df = 71 - 3 - 1 = 67$) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansinya adalah 0,000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan hasilnya positif ($11,709 > 1,666$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.

1.4.5. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui seberapa baik sampel menggunakan data. R² mengukur sebesarnya jumlah reduksi dalam variabel *dependent* yang diperoleh dari pengguna variabel bebas. R² mempunyai nilai antara 0 sampai 1, dengan R² yang tinggi berkisar antara 0,0 sampai 1.

Tabel 4.14
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.838 ^a	.703	.690	.995	1.314
a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, stres_kerja, beban_kerja					
b. Dependent Variable: kinerja_pegawai					

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

R² yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* yang merupakan R² yang telah disesuaikan. *Adjusted R square* merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu suatu variabel independent ke dalam persamaan. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari *output* terlihat nilai korelasi adalah sebesar 0,838 dengan koefisien determinasi 0,690 Dengan demikian 69% variasi perubahan variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3) sedangkan 31% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak kami teliti.

1.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan bahwa:

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

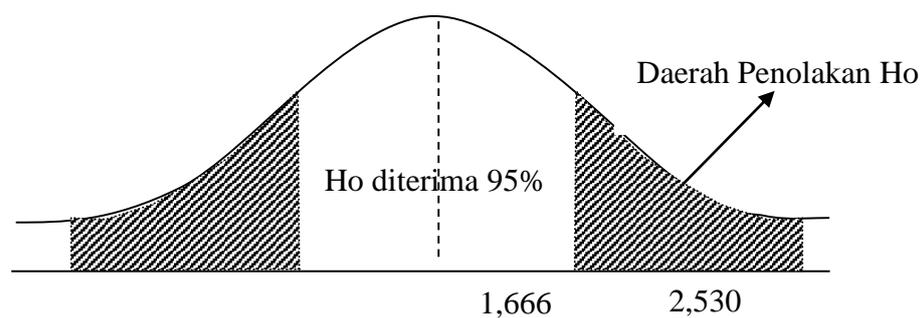
No.	Hipotesis	Keputusan
1	H1: Diduga faktor beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Jepara	Diterima
2	H2: Diduga faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Jepara	Diterima
3	H3: Diduga faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Dikpora Kabupaten Jepara	Diterima

Kinerja merupakan perilaku pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti; pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Mawyer dalam Mathis and Glinow (2004:82) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh (1) *effort*, (2) *ability*, (3) *role perceptions*, yaitu kesesuaian antara *effort* yang dilakukan seseorang dengan syarat pekerjaan yang ada (*job requirement*). Mathis and Glinow (2004:83) faktor-faktor mempengaruhi kinerja individu, yaitu; (1). kemampuan; (2). motivasi; (3) dukungan yang diterima;

(4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; (5). hubungan pegawai dan organisasi.

1.5.1. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Hasil pengujian statistik beban kerja terhadap Kinerja menunjukkan Nilai t_{hitung} variabel beban kerja (X1) adalah 2,530. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($2,530 > 1,666$) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,014 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara. Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.



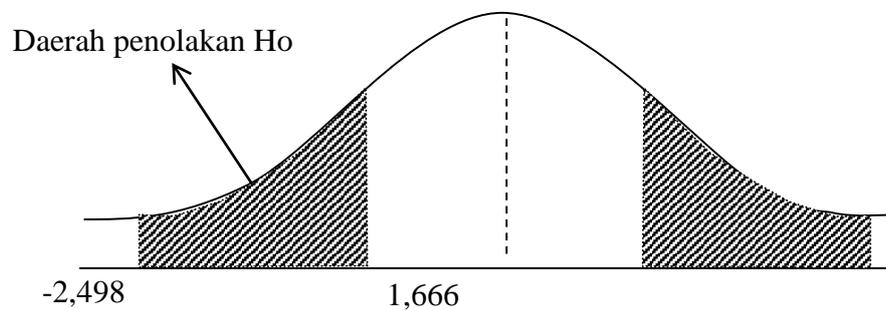
Gambar 4. 5
Uji t Variabel Beban kerja

Hasil pengujian statistik beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara secara

individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Rahayu, Muhammad Adolfina, Genita Lumintang (2016) Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan Dinas Pendapatan Daerah kota Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

1.5.2. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Hasil pengujian statistik stres kerja terhadap Kinerja menunjukkan Nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X2) adalah -2,498. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan hasilnya negatif ($-2,498 < 1,666$) dan nilai signifikansinya menunjukan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,015 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya stres kerja (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara. Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.



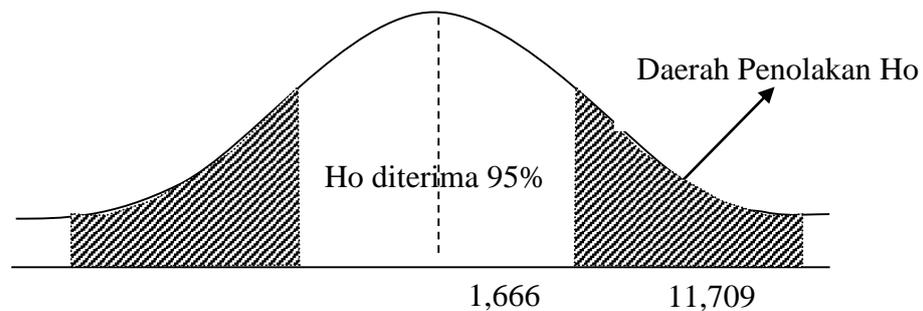
Gambar 4. 6
Uji t Variabel Stres Kerja

Hasil pengujian statistik beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara secara individual berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saina Nur (2013) konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate.

1.5.3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap Kinerja menunjukkan Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X3) adalah 11,709. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hasilnya positif ($11,709 > 1,666$) dan nilai signifikansinya

menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara.



Gambar 4. 7
Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jepara secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) melakukan penelitian tentang kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan juga harus mempunyai sikap dan tanggung jawab di dalam perusahaan.