

Pengaruh Stres Kerja Dan Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja Pada Unit Keuangan Dan Norma Perempuan Di Kemenakertrans

The Influence Of Work Stress And Personality On Work Productivity In The Finance Unit And Women's Norms At The Ministry Of Manpower And Transmigration

Tungga Buana Irfana ,Sonia Puji Prasiwi

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : irfanatungga@gmail.com soniappراسيوي@gmail.com

Article History:

Received 30 November 2022

Revised 2 Desember 2022

Accepted 14 Januari 2022

Keywords: Job Stress, Personality, Work Productivity.

Abstract. This study aims to determine the effect of work stress and personality on work productivity at KEMENAKERTRANS financial staff and female norms. The method of analysis used in this study is by multiple linear regression analysis method. Population used in this research is 200 employees KEMENAKERTRANS with sample 54 because only take at part of finance and part of woman norm, by using Random Sampling method. Data processing technique using partial test method (t-test) and simultaneous significant test (f-test). The results obtained in this study indicate that partially work stress and work productivity have no (negative), partially personality and work productivity have positive effect, and that work stress and personality simultaneously have positive and significant effect to work productivity.

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepribadian terhadap produktivitas kerja pada staf keuangan KEMENAKERTRANS dan norma perempuan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai KEMENAKERTRANS sebanyak 200 orang dengan sampel sebanyak 54 orang karena hanya mengambil sebagian dari keuangan dan sebagian dari norma perempuan, dengan menggunakan metode Random Sampling. Teknik pengolahan data menggunakan metode uji parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji f). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja dan produktivitas kerja tidak berpengaruh (negatif), secara parsial kepribadian dan produktivitas kerja berpengaruh positif, dan secara simultan stres kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepribadian, Produktivitas Kerja.

LATAR BELAKANG

Didalam dunia pekerjaan stres kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja / produktivitas yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan/tugasnya sehari-hari, lingkungan kerja yang tidak kondusif juga dapat mendorong terjadinya stres kerja, selain itu target pekerjaan yang ditentukan atau diberikan secara perlahan juga menjadi faktor timbulnya stres kerja. Stres kerja dapat berupa pengaruh positif dan negatif, stres kerja yang bersifat positif adalah seperti motivasi pribadi, semangat untuk bekerja lebih keras/lebih baik lagi serta meningkatkan kualitas hidupnya.

kepribadian adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen tersebut akan terwujud dalam

tindakan seseorang kalau dihadapkan kepada situasi tertentu. Setiap orang memiliki kecenderungan perilaku yang baku/berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang sedang dihadapi, sehingga jadi ciri khas pribadinya. Kepribadian adalah hal yang menyangkut setiap kepribadian masing-masing karyawan dalam dunia pekerjaan. Kepribadian adalah hal yang sangat penting karena jika seorang karyawan memiliki kepribadian yang tidak dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya atau berorganisasi akan sulit untuk berkembang. Dalam dunia pekerjaan kita dituntut untuk menjadi pribadi yang mudah beradaptasi untuk suatu pekerjaan, keadaan dan lingkungan dimana kita bekerja.

Produktivitas kerja adalah berapa banyak keluaran (output/hasil) setiap karyawan/pegawai baik menghasilkan barang atau jasa, dengan jenis pekerjaan, waktu kerja, target kerja serta jumlah karyawan dengan hasil yang ditentukan juga, maka seorang karyawan akan termotivasi /terdorong untuk segera menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa membuang waktu untuk hal-hal yang tidak penting atau diluar pekerjaan. Produktivitas kerja sangat erat hubungannya dengan efektifitas. Produktivitas kerja didalam suatu organisasi dipengaruhi oleh adanya kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya oleh karena itu faktor manusia memiliki peran penting didalam peningkatan produktivitas kerja.

KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres kerja adalah hal yang dikaitkan dengan beban kerja, kondisi kerja yang buruk, pergeseran kerja, ambiguitas peran atau konflik, hubungan dan iklim organisasi. *Job stress is associated with workload, poor working conditions, work shifts, role ambiguity or conflict, organizational relationships and climate.* (Ricky.W. Griffin Moorhead.2013.h.247), dan Stres kerja adalah keadaan dimana tuntutan -tuntutan kerja yang sangat melebihi kemampuan karyawan. *Job stress is a state where job demands greatly outweigh employees' ability.* (Jason A.Colquitt, Jeffery A Lepine and Michael J. Wesson.2015 h.340)

Indikator – indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka,(2008:375), dapat dibagi dalam tiga aspek, yaitu :

1. Indikator Psikologis
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Lelah mental
 - d. Banyak melamun

2. Indikator Fisik

- a. Meningkatkan detak jantung dan tekanan darah
- b. Mudah lelah secara fisik
- c. Pusing kepala
- d. Problem tidur (kebiasaan atau kekurangan)

3. Indikator Prilaku

- a. Merokok berlebihan
- b. Menunda atau menghindari pekerjaan
- c. Perilaku sabotase
- d. Perilaku makan yang tidak normal (kebiasaan atau kekurangan)

Tipe – tipe konseling

Berdasarkan besarnya pengarahan yang diberikan dalam proses konseling, kita mengenal 3 tipe konseling, adalah sebagai berikut :

1. *Directive Conseling*
2. *Nondirective Counseling*
3. *Cooperative Counseling*

Kepribadian

kepribadian adalah himpunan relatif yang stabil menjadi perangkat psikologis yang membedakan seseorang dari yang lainnya. *Personality is a relatively stable set of psychological devices that distinguish one person from another* (Ricky W.Griffin and Gregory moorhead.2013 h.417)

Indikator – Indikator Kepribadian

Dari banyaknya pendapat para ahli tentang kepribadian maka disimpulkan 5 indikator kepribadian atau disebut “*Big Five*” yaitu :

1. *Conscientiousness* atau kesadaran
2. *Agreeableness* atau keramah tamahan
3. *Emotional stability*
4. *Openness*
5. *Extraversion*

Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Kepribadian akan berkembang dan mengalami perubahan-perubahan. Tetapi didalam perkembangan itu maka terbentuklah pola-pola yang khas, sehingga merupakan ciri-ciri yang unik bagi setiap individu.

1. Faktor genetik
2. Faktor lingkungan

Faktor Pembentuk Kepribadian

Secara umum, perkembangan kepribadian dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Warisan biologis (*heredity*)
2. Warisan lingkungan alam (*natural environment*)
3. Warisan sosial (*social heritage*) atau kebudayaan
4. Pengalaman kelompok manusia (*group experiences*)
5. Pengalaman unik (*unique experience*)

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran kerja, pengukuran kualitas dan hasil dari suatu pekerjaan. *Work productivity is a measure of performance, performance measurement and outcome of a job.* (Ricky.W.Griffin,Gregory Moorhead.2013 hal.14)

Indikator – Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektifitas, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Pengukuran Produktivitas kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang,berat,lamanya waktu,jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin,motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi. Pengukuran

produktivitas kerja pegawai selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesional.

Upaya Meningkatkan Produktivitas kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperlakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekerjaan para anggota suatu organisasi. Adapun faktor – faktor tersebut adalah :

1. Perbaikan terus menerus
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Pemberdayaan SDM
4. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

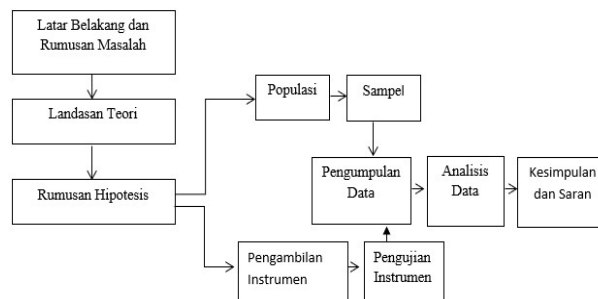
METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan regresi linier berganda. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuesioner untuk mengetahui tingkat stress kerja dan kepribadian mereka apakah berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja.

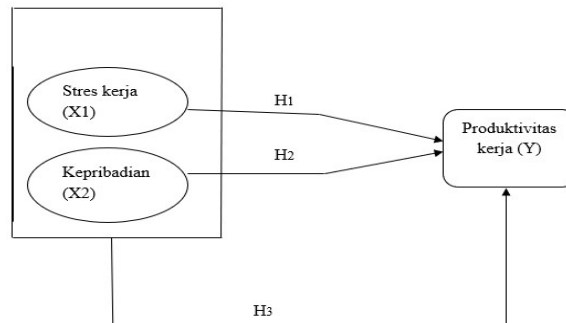
Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 tahapan penelitian

Model Konseptual Penelitian



Gambar 2 Model Konseptual

Berdasarkan gambar diatas, dimana Stres kerja(X1) dan kepribadian(X2) sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) yang memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja(Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*)

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dengan judul “pengaruh stres kerja dan kepribadian terhadap produktivitas kerja” dilaksanakan pada institusi Pemerintahan KEMENAKERTRANS dari tanggal 7 Maret 2018 hingga 7 Juni 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Responden

Penyebaran Kuesioner

Respondent dalam penelitain ini adalah Pegawai Kementrian Ketenagakerjaan RI dengan jumlah populasi 200. Pengguna mengambil data secara random sampling pada bagian Keuangan dan subdit Norma Kerja Perempuan sebanyak 50 respondent. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang didistribusikan sebanyak 54buah dan yang kembali serta memenuhi syarat serta layak dipakai dalam penelitian ini adalah 50buah kuesioner.

Tabel 1.1 Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	54	100%
Kuesioner yang dapat diproses	50	93%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali namun tidak dapat diolah	4	7%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koesioner yang dibagikan kepada respondent sebanyak 54 rangkap, dengan jumlah presentase pegembalian 100%, sedangkan data yang dapat diolah adalah sebanyak 50 rankap dengan jumlah presentase

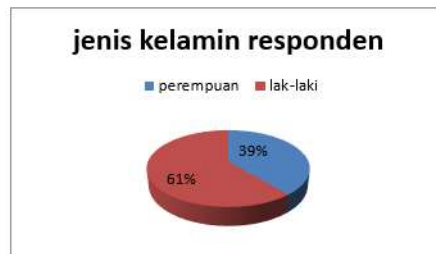
Identitas Respondent

Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri respondent dapat dilihat pada karakteristik berikut ini yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang menunjukkan besar dan jumlah presentase.

a. Karakteristik Respondent Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.2 Respondent Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jumlah	Presentase
Laki-laki	33	61%
Perempuan	21	39%
Total	54	100%



Sumber : Data primer yang diolah 2018

Gambar 3 Data Respondent Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah 33 orang atau sebesar 61% sedangkan sisanya sebanyak 21 orang atau sebesar 39% diisi oleh jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Respondent Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.3 Respondent Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Jumlah	presentase
S2	27	54%
S1	17	34%
D3	5	10%
SMA	5	2%
Total	54	100%



Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Gambar 4 Data Respondent Berdasarkan Tingkat pendidikan

Pada gambar 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah respondent berdasarkan jenjang pendidikan terakhir adalah S2 sebanyak 27 orang atau 54% S1 sebanyak 17 orang atau 34% D3 sebanyak 5 orang atau 10% dan SMA sebanyak 5 orang atau 2%.

c. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 1.4. Respondent Berdasarkan Usia

usia	Jumlah	Presentase
21 s/d 41	42	78%
> 41	12	22%
Total	54	100%



Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Gambar 5 Data Respondent Berdasarkan Tingkat Usia

Pada Gambar 5 dapat dilihat bahwa jumlah respondent berdasarkan tingkat Usia disini lebih mendominasi usia 21 s/d 41 yaitu sebesar 42 orang atau sebesar 78% dan menyusul tingkat usia <41 yaitu sebesar 12 orang atau sebesar 22%.

d. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pekerjaan

Tabel 1.5 Responden Berdasarkan Pekerjaan

	Jumlah	Presentase
PNS	35	65%
HONORER	19	35%
Total	54	100%



Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Gambar 6 Data Respondent Berdasarkan Tingkat Pekerjaan

Pada gambar 6 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pekerjaan disini lebih mendominasi pekerjaan PNS 35 orang atau sebanyak 65% dan tingkat pekerjaan yang masih HONORER adalah sebanyak 19 orang atau 35%.

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode pearson Correlation, yaitu mengkoreksi tiap item dengan skor total item kuesioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut :

- Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Untuk nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ yaitu $df = 50 - 2 = 48$, sehingga r tabel sebesar 0,2787 kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Untuk hasil yang lengkap dari uji validitas terdapat pada tabel berikut. Pada tabel 4.6 berikut

Tabel 1.6 hasil Validitas Produktivitas kerja (Y)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,418	0,278	Valid
Pernyataan 2	0,408	0,278	Valid
Pernyataan 3	0,677	0,278	Valid
Pernyataan 4	0,504	0,278	Valid
Pernyataan 5	0,408	0,278	Valid
Pernyataan 6	0,423	0,278	Valid
Pernyataan 7	0,487	0,278	Valid
Pernyataan 8	0,495	0,278	Valid
Pernyataan 9	0,491	0,278	Valid
Pernyataan 10	0,692	0,278	Valid
Pernyataan 11	0,447	0,278	Valid
Pernyataan 12	0,703	0,278	Valid
Pernyataan 13	0,374	0,278	Valid
Pernyataan 14	0,598	0,278	Valid
Pernyataan 15	0,500	0,278	Valid
Pernyataan 16	0,472	0,278	Valid
Pernyataan 17	0,442	0,278	Valid
Pernyataan 18	0,683	0,278	Valid
Pernyataan 19	0,601	0,278	Valid
Pernyataan 20	0,486	0,278	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari semua variabel yang diuji bernilai terdapat 20 butir valid atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0,278. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 20 butir pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 1.7 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	20

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada output Reabilitas Statistic. Didapat nilai Alpha Conbach sebesar 0,850. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Tabel 1.8 Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	20

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada output Reabilitas Statistic. Didapat nilai Alpha Conbach sebesar 0,892. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Tabel 1.8 Hasil Reabilitas Kepribadian (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	20

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada output Reabilitas Statistic. Didapat nilai Alpha Conbach sebesar 0,919. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60, maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk melihat hasil yang sssengkap sampel dari populasi berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada tabel 1.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		STRES	KPRBD	PRDV
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49,86	73,26	76,78
	Std. Deviation	11,232	11,899	9,072
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,102	,080
	Positive	,116	,081	,062
	Negative	-,067	-,102	-,080
Test Statistic		,116	,102	,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan perhitungan uji normalitas seperti tercantum dalam tabel 1.9, dapat dijelaskan sebagai berikut : Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2 tailed*) variabel stres kerja (X_1), kepribadian (X_2), dan produktivitas kerja lebih dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.10 hasil output SPSS Uji Multikolinieritas

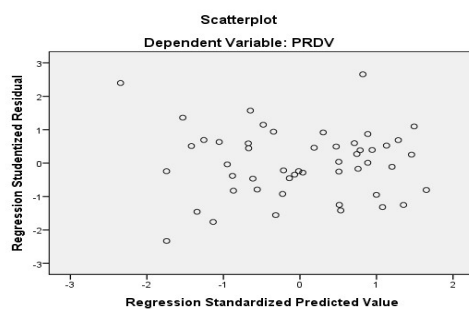
Coefficients ^a												
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	57,208	8,334		6,865	,000						
	STRES	-,218	,091	-,270	2,390	,021	-,345	-,329	-,268	,981	1,019	
	KPRBD	,416	,086	,545	4,823	,000	,582	,575	,540	,981	1,019	

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antara variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan stres kerja dengan VIF 1,019 dan kepribadian 1,019 dan dari hasil tersebut

tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Sujarweni(2015), uji Heteroskedastisitas menguji sama atau tidak variance dari residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika residualnya mempunyai variance yang sama, maka disebut terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot hasil-hasil pada pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) prediksinya dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi- Yrill) menyebar dibawah maupun diatas titik origin(angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 7 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa bebas heterokedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk mendeteksi Produktivitas berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Stres Kerja dan Kepribadian.

Uji Autokorelasi

Tabel 1.11 Hasil Analisis Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,641 ^a	,411	,385	7,112	,411	16,364	2	47	,000	2,225

a. Predictors: (Constant), KPRBD, STRES

b. Dependent Variable: PRDV

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan output dapat dilihat dinilai DW yang hasilnya dari model regresi adalah 2,141. Sedangkan tabel DW signifikansi 0,05 dan jumlah data (n)= 50 serta k=2 (k adalah jumlah variabel independent) yang diperoleh nilai dl sebesar 1,4625 dan du sebesar 1,6283,

karena DW 2,225 berada besar diantara dl dan du maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Uji regresi Linear

Tabel 1.12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	57,208	8,334		6,865	,000
	STRES	-,218	,091	-,270	-2,390	,021
	KPRBD	,416	,086	,545	4,823	,000

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 57,208 + (-0,218) X_1 + 0,416 X_2$ model persamaan tersebut menunjukkan arti sebagai berikut : Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots$$

Jika variabel stres kerja dan kepribadian diasumsikan tetap maka produktivitas kerja akan meningkat 57,208.

Tabel 1.13 Hasil Analisis Regresi linier sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	57,208	8,334		6,865	,000
	STRES	-,218	,091	-,270	-2,390	,021
	KPRBD	,416	,086	,545	4,823	,000

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Stres Kerja (X_1) terhadap variabel terikatnya Produktivitas (Y) dan Kepribadian (X_2) terhadap variabel terikatnya Produktivitas (Y). Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx + \dots$$

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Koefisien Stres Kerja X_1

$$X_1 = -0.218, Y = 57,208$$

Nilai koefisien insentif sebesar -0.218. menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk stres kerja akan diikuti terjadinya kenaikan produktivitas kerja sebesar -0.218.

Dilihat dari tingkat signifikan produktivitas kerja sebesar 0.021 yang berarti lebih kecil

dari 0.05 dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Koefisien Kepribadian X_2

$X_2 = 0.416$, $Y = 57,208$ Nilai koefisien kepribadian menunjukkan angka sebesar 0.416 menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk kepribadian dan diikuti dengan terjadinya kenaikan produktivitas kerja 0.416. Dilihat dari tingkat signifikan kepribadian sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05 maka dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah tabel hasil uji Determinasi menggunakan SPSS 23.

Tabel 1.14 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,641 ^a	,411	,385	7,112	,411	16,364	2	47	,000	2,225

a. Predictors: (Constant), KPRBD, STRES
 b. Dependent Variable: PRDV

Sumber : data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 1.14 hasil uji determinasi R^2 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,385 atau 38%. Maka pengaruh variabel independent yaitu Stres kerja dan Kepribadian terhadap variabel Produktivitas kerja adalah 38% dan sisanya 62% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti misalnya disiplin, insentif dan motivasi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t menurut Duwi Priyatno(2016) uji t digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan antara dua kelompok data yang independen. Apabila nilai probabilitasnya $<0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.15 hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,208	8,334		6,865	,000
	STRES	-,218	,091	-,270	-2,390	,021
	KPRBD	,416	,086	,545	4,823	,000

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Untuk melihat ada tidaknya pengaruh Stres kerja dan Kepribadian terhadap Produktivitas Kerja di KEMENAKERTRANS dapat dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Variabel Stres Kerja

a. Hipotesis

H_{a1} = ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di Kemenakertrans.

H_0 = tidak ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja di Kemenakertrans.

b. T hitung -2,390 dan signifikansi = 0,021

c. Menentukan t tabel

Tingkat / taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 arah)

Derajat kebebasan (df) = $n - k = 50 - 3 = 47$

Hasil t tabel adalah -2,011

d. Kriteia pengujain :

T hitung < t tabel = H_0 diterima, H_a ditolak

T hitung > t tabel = H_0 ditolak, H_a diterima

e. Keputusan

Nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar -2,390 dan t tabel sebesar 2,011. Nilai signifikansi sebesar 0,021. Berarti nilai t hitung < t tabel. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kesimpulan

Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas.

2. Pengujian Variabel Kepribadian

a. Hipotesis

H_{a2} : ada pengaruh Kepribadian terhadap Produktivitas kerja di KEMENAKERTRANS.

H_0 : tidak ada pengaruh Kepribadian terhadap Produktivitas kerja di KEMENAKERTRANS.

b. T hitung 4,823 dan signifikansi = 0,000

c. Menentukan t tabel

Tingkat/taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 arah)

Derajat kebebasan (df) = $n - k = 50 - 3 = 47$

Hasil t tabel adalah 2,011

d. Kriteria pengujian :

T hitung < t tabel = H_0 diterima, H_a ditolak

T hitung > t tabel = H_0 ditolak, H_a diterima

e. Keputusan

Nilai t hitung untuk variabel kepribadian sebesar 4,823 dan nilai t tabel sebesar 2,011. Nilai signifikansi 0,000. Berarti nilai t hitung > t tabel. Maka Ha diterima dan Ho ditolak dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikan. Artinya signifikan.

Kesimpulan

Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Uji F Simultan

Dependent variabel (variabel terikat) Produktivitas (Y) dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan Uji F simultan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005, maka Ho ditolak, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dari analisis diperoleh hasil.

Tabel 1.16 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1655,375	2	827,688	16,364	,000 ^b
	Residual	2377,205	47	50,579		
	Total	4032,580	49			

a. Dependent Variable: PRDV

b. Predictors: (Constant), KPRBD, STRES

Sumber : Data primer yang diolah 2018

a. Menghitung f tabel

Tingkat / taraf signifikansi = 0,05

$$Df1 = k-1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df2 = n-k = 50-2-1 = 47$$

Hasil f tabel adalah 3,20

b. Keputusan

Nilai f hitung sebesar 16,364 dan nilai F tabelnya sebesar 3,20. Nilai signifikansi sebesar 0,000. Berarti nilai F hitung > F tabel (16,364 > 3,20) maka Ha ditolak Ho diterima dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (0,000 < 0,005)

c. Kesimpulan

Stres kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas diKEMENAKERTRANS.

Pembahasan

Pengaruh Stres kerja terhadap produktivitas kerja

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada tabel bahwa variabel Stres kerja (X1) diperoleh dari data t hitung -2,390, sedangkan ststistic tabel (t tabel) diperoleh sebesar 2,011 karena t hitung > t tabel yaitu $-2,390 < -2,011$ dan taraf sig yaitu $0,21 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh kepribadian terhadap Produktiivtas Kerja

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikan yang terlihat pada tabel bahwa variabel kepribadian (X2) diperoleh dari data t hitung 4,610, sedangkan statistic tabel (t tabel) diperoleh sebesar 2,011 karena t hitung > t tabel yaitu $4,610 < 2,011$ dan sig yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepribadian secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Kepribadian terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji F yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa variabel Stres kerja(X1) dan Kepribadian(X2) diperoleh nilai F hitung sebesar 16,364 dan F tabel sebesar 3,20, karena F hitung > F tabel ($16,364 > 3,20$) atau nilai sig F ($0,000 < 0,05$) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja dan kepribadian secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepribadian terhadap produktivitas kerja karyawan KEMENAKERTRANS. Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini dan pembahasan adalah sebagai berikut :

Bahwa benar terbukti tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KEMENAKERTRANS.

Bahwa benar terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepribadian terhadap produktivitas kerja karyawan apada KEMENAKERTRANS.

Bahwa benar terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kepribadian secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada KEMENAKERTRANS.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil penelitian ini berupaya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan KEMENAKERTRANS dan adapun implikasi manajerial yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan diatas sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui seorang pemimpin dengan memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan, serta perlu memperhatikan kondisi pekerjaan karyawan. Stres kerja dapat diminimalisir dengan cara menciptakan suasana yang nyaman, memberikan porsi kerja sesuai dengan kemampuan karyawan dan karyawan mampu memahami apa yang harus dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan atasan agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan/Instansi tersebut.
2. Untuk karyawan KEMENAKERTRANS agar dapat bekerja dengan penuh tanggungjawab, selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu, agar tidak menimbulkan stres kerja karena pekerjaan yang menumpuk akan membuat kemampuan dalam bekerja semakin menurun.
3. Semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka semakin kecil kemungkinan masyarakat beranggapan bahwa pegawai negeri hanya bermalas-malasan tapi mendapatkan gaji yang besar.

DAFTAR REFERENSI

Colquit, Jason A dkk. 2015. *Organization Behavior*.

Handoko, Hani T M.B.A. 2016. *Management personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Befe.

Griffin, Ricky W. 2013. *Organizational behavior (Managing people and organization)* 11th Edition.