

PENGARUH MUTASI KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KERINCI

**Yose Adiputra, Ade Nurma Jaya Putra, Beni Setiawan,
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh**

Email:

yoseadiputra123@gmail.com
ade.nurmajaya@gmail.com
benisetiawan152008036@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of Kerinci Regency. This study aims to determine the effect of work mutations and work conflicts on work stress. The number of samples set as many as 32 respondents using the Quantitative method. As an independent variable, namely job mutation and work conflict, the dependent variable is work stress. The analysis used is multiple linear analysis including the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using multiple liners can be seen that the job mutation variable affects work stress by 0.020 (2.0%) and work conflict affects work stress by 1,080 (108.0) these two variables affect work stress and the results of the analysis using the coefficient of determination are known that 0,995 (99.5%) variation of performance can be explained by the independent variables studied in this study and 5.0% is explained by other factors outside this discussion. And the results of hypothesis testing both partially and simultaneously that the dependent variable on the independent variable has a significant effect using the t-test and f-test

Keywords: Job Mutation, Work Conflict, Work stress

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Mutasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 32 responden dengan menggunakan metode Kuantitatif. Sebagai variabel independen, yaitu mutasi kerja dan konflik Kerja sedangkan variabel dependennya adalah stres kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, Koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan Linier berganda dapat diketahui bahwa variabel Mutasi Kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 0.020 (2.0%) dan konflik Kerja mempengaruhi Stres Kerja sebesar 1.080 (108.0) hal tersebut kedua variable berpengaruh terhadap stres kerja dan hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 0,995 (99.5%) variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 5,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini. Dan hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variable dependen terhadap

variable independen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f

Kata kunci: Mutasi Kerja, Konflik Kerja, stres Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Di dalam dunia kerja baik itu di lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan, manusia dituntut untuk dapat menggunakan banyak sekali waktunya untuk bekerja. Dan dari hal tersebut manusia tentu menghadapi berbagai macam konflik yang ada dan tekanan. Serta persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi tentu juga menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. dan hal tersebut bisa berpotensi menimbulkan kecemasan.

Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh pegawai dan karyawan adalah stres. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Selain itu dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi tentu akan membuat pegawai menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga akan menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal. Dalam jangka panjang, pegawai yang tidak dapat menahan stres kerja bisa membuat pegawai tersebut menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthan, 2006:439). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stress, salah satu faktor penyebab stres yang sering terjadi pada pegawai adalah terkait dengan mutasi pegawai

Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip “the right man in the right place” atau “orang tepat pada tempat yang tepat. Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak akan mempunyai arti lagi bahkan mungkin justru akan merugikan organisasi yang bersangkutan dalam kaitan menempatkan karyawan tersebut, sebenarnya pada saat seleksi telah berusaha untuk melaksanakan prinsip “orang tepat pada tempat yang tepat” hal ini tentu akan mempengaruhi tingkat stres pegawai,

Selain itu Stres yang berkepanjangan tanpa ada solusi dari pemegang kebijakan dalam organisasi akan menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi akan membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi pegawai dan organisasi kepentingan semua pihak dalam organisasi jika terpenuhi dalam organisasi maka akan menghindari munculnya konflik. Terhindarnya konflik dalam organisasi berarti akan mendukung cita-cita organisasi untuk mencapai tujuannya. Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota kelompok dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber sumber daya

yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Vhetrizal Rivai, 2009:999)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci merupakan instansi pemerintah yang dalam pelaksanaannya TUPOKSI berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Kerinci yang dipimpin oleh ASN yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati Kerinci melalui sekretaris Daerah serta mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan daerah di bidang administrasi Kependudukan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci terus berusaha berupaya meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat, agar visi, misi dan tujuan organisasi dapat terwujud, Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan tujuan yang ingin dicapai dalam lembaga pemerintah khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci adalah berusaha menawarkan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performance dari layanan yang diberikan.

Sebagai manusia biasa, Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi instansi yaitu memberi kepuasan bagi masyarakat melalui pelayanan yang diberikan sementara disisi lain mereka memiliki tanggung jawab lain serta kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari instansi, hal ini tentu akan menimbulkan stres kerja

Dari hasil pengamatan awal penulis lakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci Penulis menemukan fenomena mengenai stres kerja aparatur sipil Negara (ASN) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci antara lain:

1. Terdapatnya hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai yaitu terlihat dengan adanya konflik sesama pegawai dalam pengambilan keputusan, sehingga setelah selesai pengambilan keputusan sesama pegawai tidak tegur sapa. Selain itu para pegawai cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dengan memberikan waktu yang terbatas
2. Sementara faktor dalam organisasi misalnya terdapatnya hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai, adanya beban kerja berlebihan dari atasan dengan memberikan waktu yang terbatas hal ini tentu akan memicu stres kepada pegawai..

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Mutasi Kerja dan Konflik kerja Terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh baik secara Parsial dan Simultan antara Mutasi Kerja dan Konflik kerja Terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci?
2. Seberapa besar Pengaruh baik secara parsial dan simultan antara Mutasi Kerja dan Konflik kerja Terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui

- 1) Apakah terdapat Pengaruh baik secara Parsial dan Simultan antara antara Mutasi Kerja dan Konflik kerja Terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
- 2) Seberapa besar Pengaruh baik secara parsial dan simultan antara antara Mutasi Kerja dan Konflik kerja Terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
- 3) Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi

Menurut Sondang P. Siagian (2015:171) Mutasi adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama

Konflik Kerja (X2)

Menurut Vhetrizal Rivai (2009:999) “Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota kelompok dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi

STRES KERJA

Menurut Malayu Hasibuan (2002:204) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres menjadi cemas dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif

III. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan tehnik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh Mutasi Kerja dan Konflik kerja terhadap stres kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

2.1.2 Populasi

Menurut Riduwan (2009: 6) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2009: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut,

populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang berjumlah 32 orang

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 32 orang. Menurut Arikunto (2006: 134), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi

2.1.4 Interpretasi data

Skala Likert

Sugiono (2009: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	diberi skor	5
ST = Setuju	diberi skor	4
KS = Kurang Setuju	diberi Skor	3
TS = Tidak Setuju	diberi skor	2
STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155). Menurut Ghozali (2006:82) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Sesuai dengan desain penelitian ini, dengan instrument angket skala likert maka data penelitian yang dikumpulkan berskala interval, maka untuk model penelitian ini teknik analisis yang layak digunakan adalah teknik regresi, khususnya regresi linear berganda.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji t

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y,

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Mutasi Kerja dan Konflik kerja terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci Dengan pengolahan SPSS versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.005	.583		-.009	.993
	Mutasi Kerja	.020	.009	.032	2.323	.027
	Konflik Kerja	1.080	.015	.986	72.130	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -0.005 + 0.020 X_1 + 1.080 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai α (Constan) = -0.005

Artinya apabila dianggap tidak ada Mutasi Kerja dan Konflik kerja ($t = 0$) maka Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar -0.005

2. Nilai $b_1 = 0.020$

artinya terjadi peningkatan apabila Mutasi Kerja dinaikan 1% maka Stres Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 2,0%

3. Nilai $b_2 = 1.080$

artinya terjadi peningkatan apabila Konflik kerja dinaikan 1% maka Stres Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 108,0%

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diketahui Faktor Konflik kerja (X_2) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar 1.080 (108,0%).

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada taabel berikut :

Table 3.2
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.995	.995	.223

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Mutasi Kerja

Nilai *adjusted r square* sebesar 0,995 yang artinya Mutasi Kerja dan Konflik kerja mampu mempengaruhi Stres Kerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar 99,5%, sementara sisanya sebesar 5.0% di pengaruhi faktor variabel lain

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji – t dan uji – F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji –t (Uji Partial)

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Mutasi Kerja dan Konflik kerja terhadap stres kerja secara partial. Ketentuan t tabel (Sugiyono 2007 :368) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 32 - 2 = 30$, maka t tabel = 1.668

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel
tabel Ha diterima bila sig. \leq 0,05 atau t hitung > t tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel 3.3
Hasil Uji – t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.005	.583		-.009	.993
	Mutasi Kerja	.020	.009	.032	2.323	.027
	Konflik Kerja	1.080	.015	.986	72.130	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

1) Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.323 > 1.668$ dengan koefisien regresi 0.020, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel Mutasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

2) Pengaruh Konflik kerja terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $72.130 > 1.668$ dengan koefisien regresi 1.080, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel Konflik kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Uji –F (Uji Simultan)

Uji – F ini digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel bebas yaitu Mutasi Kerja dan Konflik kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Stres Kerja

Tabel 3.4
Uji- F (Secara Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.779	2	151.389	3.049E3	.000 ^a
	Residual	1.440	29	.050		
	Total	304.219	31			

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Mutasi Kerja

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari tabel 3.4 terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa Mutasi Kerja dan Konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci..

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan program SPSS 17.0 untuk menganalisis pengaruh Mutasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, dengan hasil sebagai berikut:

$$Y = -0.005 + 0.020 X_1 + 1.080 X_2 + e$$

$$a = -0.005 \text{ dan nilai } b_1 = +0.020 X_1, b_2 = +1.080 X_2,$$

Dari hasil nilai di atas di dapat konstanta -0.005 artinya apabila tidak ada Mutasi Kerja dan Konflik Kerja maka Stres Kerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar --0.005.

1. Koefisien $b_1 = 0.020$

Menunjukkan bahwa apabila Mutasi Kerja dinaikan sebesar 1% maka Stres Kerja akan meningkat sebesar 2,0%.

2. Koefisien $b_2 = 1.080$

Menunjukkan bahwa apabila Konflik Kerja dinaikan sebesar 1% maka Stres Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 108.0%.

3. Untuk mengetahui sebesar apakah Mutasi Kerja dan Konflik Kerja mempengaruhi Stres Kerja dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (R^2). Dari olah data diperoleh determinasi sebesar 0,995. Ini berarti Mutasi Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja aparatur sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar 99.5%.

4. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen secara sendiri (persial) dilakukan uji t. berdasarkan uji t, dari hasil regresi nilai t_{hitung} masing-masing variable adalah Mutasi Kerja = 2.323 dan Konflik Kerja = 72.130 jika dibandingkan dengan signifikan yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1.668$) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dalam arti kata Mutasi Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap Stres Kerja aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

5. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen secara bersama-sama (simultan) dilakukan uji F, berdasarkan uji F, dari hasil regresi terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa Mutasi Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

6. Untuk melihat variabel yang paling dominan mempengaruhi Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, dapat dilihat dari olah hasil regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 17.0

didapat variabel Konflik Kerja (X_2) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Stres Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, dengan nilai koefisien sebesar 108.0%

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, M.si, Prof.DR.H Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fitriana, yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif dengan konflik kerja karyawan perusahaan roti Perusahaan roti salwa trenggalek*.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi* Jakarta: Rajawali Pers
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1987. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke Delapan. Jilid I. Binarupa Aksara: Jakarta
- Ghozali. 2001. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Drs, H.Malayu.S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan penerbit UNDIP
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Robbins, P.S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, PT. Indeks. Jakarta.
- Siagian, MPA, Prof.Dr.Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, MPA, Prof.Dr.Sondang.2012.*Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & ,* Alfabeta :Bandung.
- Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Soesmalijah Soewondo.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar. Husein.1998.*Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Vheitrizal Rivai, & A.F.M. Basri. 2005. *Performace Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Vheitrizal Rivai. & Sagala. E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
Wirawan.2009.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat