



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Santi Puspita^a, Oktariansyah^b

^{ab}Universitas PGRI Palembang, Indonesia

* Corresponding author e-mail: author@institute.xxx

ARTICLE INFO

DOI:
10.32502/jimn.v10i2.3473

Article history:

Received:
01 April 2021

Accepted:
30 Mei 2021

Available online:
15 Juni 2021

Keyword:

Employee Performance, Work
Stress, Motivation

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance. The research was conducted in one of the Camat offices in Palembang City. The research population is 35 employees. This research is a census study, because the number of people studied is as much as the total population. Data was collected using a questionnaire, which was arranged according to the phenomena and objectives expected in this study. Before being distributed to respondents, the questionnaire was tested first through validity and reliability testing. After that, the questionnaire was distributed to the real respondents. To answer this goal, the data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that simultaneously, there is a positive and significant effect of work stress and motivation on the performance of X Camat employees in Palembang City. Individually, there is a positive and significant effect of work stress on the performance of X Camat employees in Palembang City. Individually, there is a positive and significant effect of work motivation on the performance of X Camat employees in Palembang City. Because these variables have a significant effect, then to improve employee performance, the most appropriate step is to pay attention to work stress and work motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di salah satu kantor Camat di Kota Palembang. Jumlah populasi penelitian yaitu sebanyak 35 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, karena jumlah yang diteliti sebanyak jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang disusun disesuaikan dengan fenomena dan tujuan yang diharapkan pada penelitian ini. Sebelum disebarkan pada responden, kuesioner diujikan terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabelitas. Setelah itu, kuesioner disebarkan pada responden sebenarnya. Untuk menjawab tujuan tersebut, analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang. Secara individual, terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang. Secara individual, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang. Oleh karena variabel-variabel tersebut berpengaruh secara signifikan, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai maka

langkah yang paling tepat yaitu dengan memperhatikan stress kerja dan motivasi kerja.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](#)

Pendahuluan

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan tingkat stress kerja. Stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, antara lain taraf sedang, dan taraf tinggi. Stress kerja dengan taraf sedang berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja, sedangkan stress kerja dengan taraf tinggi terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, dan perilaku kerja. Selain stress, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi sangat penting baik dari diri sendiri maupun dari atasan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rasangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya biasa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan yang berjalan pada suatu organisasi dimana beban kerja yang berlebihan, peran yang racu, tanggung jawab terhadap pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik, suasana lingkungan kerja yang tidak begitu nyaman, bahkan hilangnya kekompakan dalam suatu organisasi, dan tidak ada dukungan yang memadai antara satu pegawai dengan

pegawai lain. Sementara itu pegawai kurang memiliki motivasi yang tinggi dikarenakan sering tidak adanya pekerjaan yang harus dikerjakan, dan kurangnya fasilitas teknologi yang mendukung kinerja pegawai. Menurut hasil dan pengamatan sementara yang telah dilakukan masih banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, tugas yang tidak diselesaikan tepat waktu, keluar disaat jam kerja sehingga tidak adanya untuk memotivasi diri terhadap tanggung jawabnya.

Kajian Literatur

Kinerja Pegawai

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan pegawai yang tidak produktifitas. Wilson (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil perkerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan perkerjaan. Sementara Wibowo (2010:47) menyatakan bahwa kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Ratundo dan Sackett dalam Hendi dan Angara (2010:36), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Gibson dalam Soekidjo (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, dapat di kelompokkan menjadi tiga faktor utama yakni:

1. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaan,

pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat social ekonomi, dan faktor demografi (umur dan jenis kelamin).

2. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi.
3. Variabel psikologi, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, keberibadian.

Stress Kerja

Ivancevich dalam Suwatno (2011) mengemukakan bahwa stress kerja adalah respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Sementara Soesmalijah Soewondo dalam Suwatno (2011) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan para pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Sunyoto (2013) menyatakan bahwa stress kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada kondisi frontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang di inginkan dan hasil dipersepsikan tidak pasti dan peting.

Motivasi

Robbins dalam Suwatno (2011) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sementara Manullang (2011) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Sedangkan Heidjachman dan Husnan dalam Manulang (2011) menyatakan bahwa motivasi

merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Sedangkan Hasibuan dalam Sunyoto (2013), menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Metode Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada salah satu Kantor Camat di Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (PNS) pada yang bekerja di Kantor Camat X Kota Palembang yang berjumlah 35 pegawai. Penelitian ini menggunakan sensus, sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan 35 pegawai.

Pengujian Instrumen

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan korelasi product moment dan alpha cronbach.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik terdiri dari (Priyatno (2014:88)).:

- a. Uji Normalitas, mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.
- b. Multikolinieritas, mengemukakan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independent atau lewat angka value inflation factor (VIF), model regresi dikatakan bebas dari multi

korelinilietas jika mempunyai nilai VIF > 1 dan mempunyai angka toleransi < 1.

- c. Uji Heteroskedastisitas, mengemukakan bahwa Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi tidak terjadi persamaan.

Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:296) mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang diungkapkan secara deklaratif sementara yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan.

- a. Uji t (Secara Parsial), digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dimana jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $\text{sig} < \alpha$ (0, 05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) $H_0 : b_i = 0$, Variabel independen secara parsial tidak ada pengaruhnya terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : b_i \neq 0$, Variabel independen secara parsial ada pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Cara pengujian hipotesis dengan kriteria penerimaan H_0 adalah Jika $\text{Sig} > 0,05$

maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (Sujarweni, 2014:155).

- b. Uji F (Secara Simultan), Menurut Sugiyono (2015:234) menjelaskan bahwa uji F berfungsi untuk mengetahui signifikansi pengaruh / hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat.

Dengan asumsi (F_{hitung}) bahwa:

H_0 : diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

H_0 : ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,05$

F_{hitung} yang diperoleh akan dibandingkan dengan F_{tabel} yang dicari dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan derajat kebebasan pembilang (dk pembilang) = k dan derajat kebebasan penyebut (dk penyebut) = n – k – 1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y). Penerimaan atau penolakan H_0 dapat juga dilihat dari nilai probabilitas (sig F) dimana jika $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil uji validitas

Hasil uji validitas, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil uji validitas

No.	Variabel	Item Pertanyaan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	Stress Kerja	Pertanyaan 1	0,325	0,598	Valid
2		Pertanyaan 2	0,325	0,655	Valid
3		Pertanyaan 3	0,325	0,469	Valid
4		Pertanyaan 4	0,325	0,592	Valid
5		Pertanyaan 5	0,325	0,641	Valid
6		Pertanyaan 6	0,325	0,643	Valid
7		Pertanyaan 7	0,325	0,438	Valid
8		Pertanyaan 8	0,325	0,486	Valid
9		Pertanyaan 9	0,325	0,516	Valid

10		Pertanyaan 10	0,325	0,539	Valid
1	Motivasi	Pertanyaan 1	0,325	0,465	Valid
2		Pertanyaan 2	0,325	0,608	Valid
3		Pertanyaan 3	0,325	0,545	Valid
4		Pertanyaan 4	0,325	0,729	Valid
5		Pertanyaan 5	0,325	0,476	Valid
6		Pertanyaan 6	0,325	0,549	Valid
7		Pertanyaan 7	0,325	0,487	Valid
8		Pertanyaan 8	0,325	0,376	Valid
9		Pertanyaan 9	0,325	0,436	Valid
10		Pertanyaan 10	0,325	0,490	Valid
1	Kinerja Pegawai	Pertanyaan 1	0,325	0,554	Valid
2		Pertanyaan 2	0,325	0,590	Valid
3		Pertanyaan 3	0,325	0,568	Valid
4		Pertanyaan 4	0,325	0,682	Valid
5		Pertanyaan 5	0,325	0,587	Valid
6		Pertanyaan 6	0,325	0,610	Valid
7		Pertanyaan 7	0,325	0,534	Valid
8		Pertanyaan 8	0,325	0,466	Valid
9		Pertanyaan 9	0,325	0,562	Valid
10		Pertanyaan 10	0,325	0,454	Valid

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan korelasi product moment di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan pada kuesioner bekategori valid. Sehingga item pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Hasil uji reliabelitas

Hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil uji reliabelitas

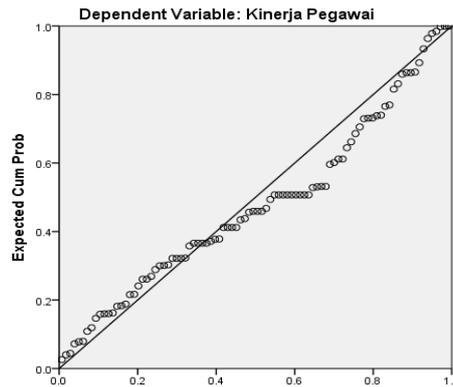
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Stress Kerja	.725	10
Movitasi	.674	10
Kinerja Pegawai	.754	10

Hasil uji reliabelitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai conbach alpha masing-masing variabel berada di atas nilai 0,6.

Hasil uji asumsi klasik

Uji normalitas

Hasil uji normalitas, dilakukan dengan menggunakan grafik pp plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Grafik pp-plot

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa butir-butir berada mendekati garis diagonal. Hal ini mengidentifikasi bahwa data yang digunakan pada analisis ini termasuk dalam kategori normal. Sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas menggunakan analisis tolerance dan VIF menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

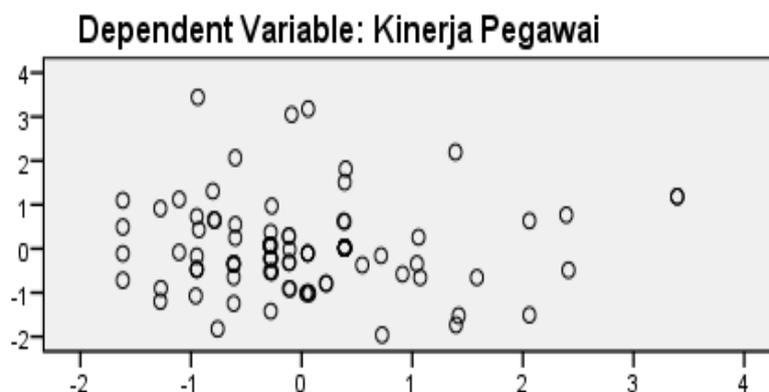
Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stress Kerja	.768	1.302
Motivasi	.768	1.302

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel yaitu 0,768 dan nilai VIF 1,302. Nilai tolerance tersebut berada di atas nol dan nilai VIF berada di bawah nilai 10. Hal ini mengidentifikasi bahwa data masing-masing variabel tersebut berdistribusi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Grafik scatter plot

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa butir-butir menyebar dan tidak membentuk pola

tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model persamaan regresi linier berganda

Hasil uji hipotesis

Tabel 4. Model persamaan regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	16.114	4.610
Stress Kerja	.302	.111
Motivasi	.294	.121

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat disusun sebuah model persamaan berikut ini.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 16,114 + 0,302X_1 + 0,294X_2 + \varepsilon$$

Model persamaan di atas memberikan pengertian bahwa:

- a) Nilai konstanta 16,114 dan berslop positif, artinya apabila stress kerja dan motivasi serta variabel-variabel lainnya dalam posisi ceteris paribus maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar nilai konstanta.

- b) Nilai parameter variabel stress kerja 0,302 dan berslop positif, artinya apabila variabel lain dalam posisi ceteris paribus maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar parameter.

- c) Nilai parameter variabel motivasi kerja 0,294 dan berslop positif, artinya apabila variabel lain dalam posisi ceteris paribus maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar parameter.

Uji F

Hasil pengujian F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil pengujian simultan

Model	F	Sig
1 Regression	12,752	0,000
Residual		
Total		

Hasil pengujian F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 12,752 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F tabel sebesar 3,23 dan nilai alpha sebesar 0,05. Nilai F hitung tersebut lebih besar daripada nilai F tabel serta nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha, sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara simultan stress kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t (parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil pengujian parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.495	.001
Stress Kerja	2.714	.008
Motivasi	2.426	.017

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa nilai t hitung dan signifikansi pada variabel stress kerja adalah sebesar 2,714 dan 0,008 serta nilai t hitung dan signifikansi pada variabel motivasi adalah sebesar 2,426 dan 0,017. Sementara nilai t tabel 1,684 dan nilai alpha sebesar 0,05. Nilai t hitung masing-masing variabel tersebut lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil daripada nilai alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan dan saran

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang. Hasil tersebut dapat disarankan kepada pihak terkait agar meningkatkan pengelolaan SDM yang dimiliki agar kinerja pegawai meningkat. Misalnya memperhatikan kinerja pegawai, memberikan kinerja yang nyaman sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi; serta pimpinan lebih meningkatkan pengawasan terhadap bawahannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendi dan Angara, 2010, *Manajemen Personalia, edisi ke tiga*, Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Manullang, 2011, *Manajemen Personalia, Gadjah Mada University Press*, Yogyakarta.
- Priyatno, 2014, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, 2011, *Manajemen Sumber Daya Mmanusia, edisi ke-2* penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Soekidjo, Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis (MPB)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, dan Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang 2013, *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisoner, Dan Analisis Data*, Penerbit Caps (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
-, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetetakan kedua, Penerbit CAPS, Jakarta.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Wilson, Bangun 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.