

PENGARUH STRES KERJADAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Oleh:

Rini Lubis¹⁾

Finsen Pardede²⁾

Mario Sibarani³⁾

R.B Napitupulu⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan.

E-Mail:

rinelubis639@gmail.com^{1)*}

finsenpardede@gmail.com²⁾

ABSTRACT

Stress and motivation are factors that also influence the decrease or increase in employee performance. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of stress and motivation on the performance of dinas ketenagakerjaan kota medan. The author limits the problem only to the effect of stress and work motivation on employee performance at the dinas ketenagakerjaan kota medan. Formulation of the problem whether work stress and work motivation affect employee performance at the dinas ketenagakerjaan kota medan, the population in this study totaled 58 people as the sample. The type of this research is quantitative research, with secondary data and distributing questionnaires to respondents as a data source. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing is done by Partial Test (t), Simultaneous Test (F) and Determination Coefficient Test (R²). The results of this study are $Y = 0.550 + 0.447 X_1 + 0.398 X_2$. The stress variable has a partial effect on employee performance. This can be seen from the significant value of $0.001 < 0.05$ and the t-count value of $3.543 > t$ -table 1.673. The motivation variable has a partial effect on employee performance, this can be seen from the significant value of $0.002 < 0.05$ and the t-count value of $3.225 > t$ -table 1.673, the hypothesis is accepted. The variables of stress and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the resulting sig value of $0.000 < 0.05$ and the Fcount value of 34.156 while Ftable is 3.17 so Fcount > Ftable. Based on the test results of the coefficient of determination (R²) it is known that the R square value is 0.554 which means that the influence of stress and motivation variables on performance variables is 55.4%. It means having a relationship that is not too strong. While the remaining 44.6% is caused by other factors outside the research.

Keywords: Stress, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Stres dan motivasi merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres

dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Rumusan masalah apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 58 orang yang dijadikan sampel. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan data sekunder dan menyebar kuesioner kepada responden sebagai sumber data. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji Parsial (t), Uji Simultan (F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2), Adapun hasil penelitian ini adalah $Y=0.550 + 0.447 X_1 + 0.398 X_2$. Variabel stres berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,543 > t\text{-tabel } 1,673$. Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0.002 < 0.05$ dan nilai t-hitung $3,225 > t\text{-tabel } 1,673$ maka hipotesis diterima. Variabel stres dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang dihasilkan $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 34,156 sedangkan F_{tabel} 3,17 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.554 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel stres dan motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 55,4%. Artinya memiliki hubungan yang tidak terlalu kuat. Sedangkan sisahnya yaitu 44,6% disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Stres, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam menentukan perkembangan Perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia adalah daya penggerak, perencana dan pemikir dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dengan baik dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, organisasi dalam pencapaian keberhasilan harus memastikan kesejahteraan pegawainya baik dari stres kerja dan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai.

Rumusan Permasalahan

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan Motivasi kinerja

secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Suryani, Dwi Indah et al., (2019) menyatakan bahwa stres adalah suatu rangsangan di luar fisiologi dan psikologi individu yang ditanggapi oleh individu tersebut dengan berbagai cara.

Menurut Hadi dan Hanurawan (2018) dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi menyebutkan bahwa stres kerja adalah reaksi fisik dan psikologis terhadap peristiwa yang dipersepsi oleh karyawan atau pekerja sebagai sesuatu yang mengancam dirinya dalam konteks pekerjaan atau jabatan. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan saat menghadapi pekerjaan.

B. Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan dari sekumpulan faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya.

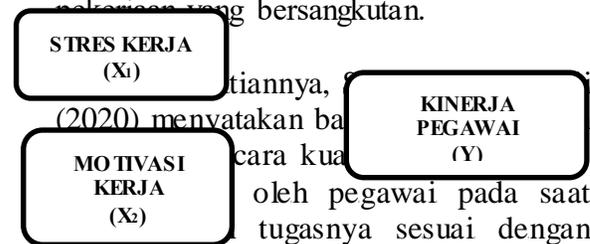
Menurut Marwan, Syifa Saputra, dkk (2020) dalam buku Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Adha Risky et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja

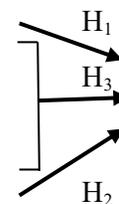
C. Kinerja Pegawai

Edison et al (2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kondisi dan protokol yang telah ditentukan. Selain itu menurut Tannady (2017) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang harus dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.



tiannya, (2020) menyatakan bahwa cara kua oleh pegawai pada saat tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Hasibuan (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan itikad baik berdasarkan kecukupan, pengalaman, dan waktu.

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H₁: Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota medan.

H₂: Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota medan.

H₃: Ada pengaruh pengaruh stres kerja dan Motivasi kinerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

3. METODE PELAKSANAAN

Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatra Utara 20154. Waktu penelitian berlangsung dari bulan Mei sampai bulan Agustus 2023.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 58 orang sesuai dengan seluruh populasi pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari responden. Data primer dapat diperoleh melalui penelitian lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1: Karakteristik responden berdasarkan usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-40	24	41.4	41.4	41.4
	41-50	24	41.4	41.4	82.8
	>51	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Tabel 2: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	28	48.3	48.3	48.3
	PEREMPUAN	30	51.7	51.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Tabel3: Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

		PENDIDIKAN TERAHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	12.1	12.1	12.1
	Diploma III	3	5.2	5.2	17.2
	S1	34	58.6	58.6	75.9
	S2	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

B. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Stres

No.Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	.662**	0.2586	Valid
2	.667**	0.2586	Valid
3	.677**	0.2586	Valid
4	.653**	0.2586	Valid
5	.631**	0.2586	Valid
6	.631**	0.2586	Valid
7	.637**	0.2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel 4 diatas menjelaskan bahwa hasil dari uji coba instrumen penelitian pada variable Stres (X1) dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0. 2586) sehinga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Motivasi

No.Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	.637**	0.2586	Valid
2	.706**	0.2586	Valid
3	.685**	0.2586	Valid
4	.678**	0.2586	Valid
5	.685**	0.2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Tabel 5 menunjukan bahwa hasil dari uji coba instrumen penelitian pada variable Motivasi (X2) dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0. 2586) sehinga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kinerja

No.Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	.733**	0.2586	Valid
2	.742**	0.2586	Valid
3	.714**	0.2586	Valid
4	.714**	0.2586	Valid
5	.620**	0.2586	Valid
6	.731**	0.2586	Valid
7	.624**	0.2586	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25, 2023

Pada tabel 6 menjelaskan bahwa hasil dari uji coba instrumen penelitian pada variable Kinerja (Y) dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0. 2586) sehinga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Stres

No	Butir	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	X1.1	.935	Reliabel
2	X1.2	.935	Reliabel
3	X1.3	.935	Reliabel
4	X1.4	.935	Reliabel
5	X1.5	.935	Reliabel
6	X1.6	.935	Reliabel
7	X1.7	.935	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Disebutkan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016). Pada tabel 7 membuktikan bahwa nilai seluruh *Cronbach's Alpha* setiap butir variabel stres kerja dinyatakan handal (reliabel).

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

No. butir	Butir	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	X2.1	.935	Reliabel
2	X2.2	.934	Reliabel
3	X2.3	.934	Reliabel
4	X2.4	.935	Reliabel
5	X2.5	.934	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Pada tabel 8 membuktikan bahwa nilai seluruh *Cronbach's Alpha* setiap butir variabel motivasi kerja dinyatakan handal (reliabel), karena nilai *Cronbach Alphan* > 0.70

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

No. butir	Butir	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Y.1	.934	Reliabel
2	Y.2	.933	Reliabel
3	Y.3	.933	Reliabel
4	Y.4	.934	Reliabel
5	Y.5	.934	Reliabel
6	Y.6	.936	Reliabel
7	Y.7	.934	Reliabel

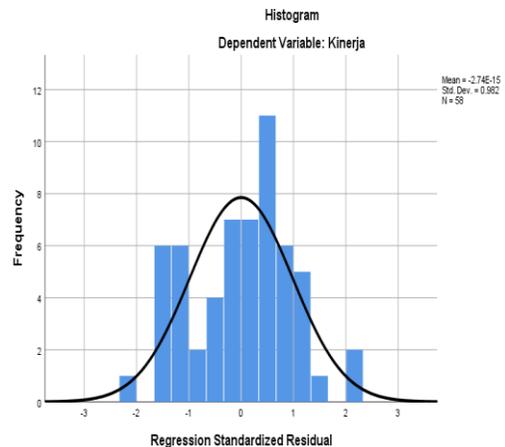
Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Pada tabel 9 membuktikan bahwa nilai seluruh *Cronbach's Alpha* setiap butir variabel kinerja kerja dinyatakan handal (reliabel), karena nilai *Cronbach Alphan* > 0.70

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

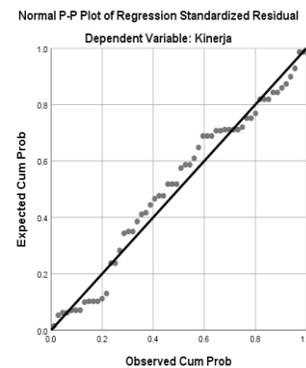
Agar dapat melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan analisis grafik ataupun statistik Analisis grafik.



Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Gambar 2. Hasil Uji dengan Grafik Histogram

Dari gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik data tersebut membentuk lonceng. Hal ini menjelaskan bahwa pola distribusi normal.



Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas P.Plot

Gambar 3 menunjukkan hasil data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

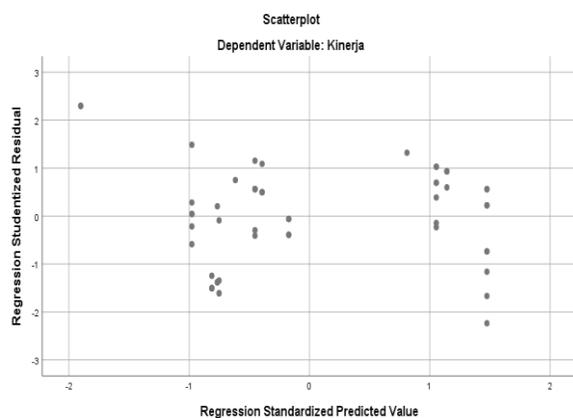
Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.550	.335		1.642	.106	
	X1	.447	.126	.427	3.543	.001	.558
	X2	.398	.123	.389	3.225	.002	1.791

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel 10 diatas menjelaskan bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance diatas 0.10 begitu juga dengan nilai VIF yaitu dibawah 10.00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Gambar 4. Hasil Pengujian Normalitas scatterplots Kinerja Pegawai

Pada gambar dia atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heterokedastisitas setelah uji secara grafik.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.550	.335		1.642	.106
	X1	.447	.126	.427	3.543	.001
	X2	.398	.123	.389	3.225	.002

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

$$Y = 0.550 + 0.447 X_1 + 0.398 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kostanta a sebesar 0,550 artinya jika (X_1) dan (X_2) nilainya adalah nol (0), maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 0.550
2. Nilai koefisien regresi variabel Stres (X_1) sebesar 0,447. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebanyak satu satuan pada variabel Stres (X_1) maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,447 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,398 artinya setiap penambahan nilai satu satuan pada variabel motivasi (X_2), maka nilai variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,398 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilai nya tetap.

E. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.550	.335		1.642	.106
X1	.447	.126	.427	3.543	.001
X2	.398	.123	.389	3.225	.002

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Variabel stres berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,543 > t_{\text{tabel}} 1,673$. Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3,225 > t_{\text{tabel}} 1,673$

2. UJI-F

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (F)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.583	2	8.292	34.156	.000 ^b
Residual	13.351	55	.243		
Total	29.935	57			

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

Dari tabel 13 diketahui bahwa stres dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang dihasilkan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} 34,156 > F_{\text{tabel}} 3,17$.

3. UJI-R²

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.538	.49270

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 25, 2023

1. R = 0.744 berarti hubungan stres dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 74,4%. Artinya memiliki hubungan yang kuat.
2. R Square atau koefisien determinasi sebesar 0.554 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel independen (stres dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 55,4% dan sisanya yaitu 44,6% disebabkan oleh faktor lain.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang disertai teori-teori stres dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan hasil uji Hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa.

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja

- Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. (F. S. Hasyim, Ed.) Sidoarjo: Zifatana Jawa.
- Hasibuan, Z. H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwan, Saputra, S., & dkk. (2020). *Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis*. (A. Rikki, Ed.) Yayasan Kita Menulis.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Suryani, D. N., & Laksemini, D. K. (2019). *Buku Ajar Prilaku Organisasi*. Bandung: Nilacakra.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert