

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI BANTEN

Handika Putra¹, Didi Wandu², Hero Wirasmara Kusuma³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Faletehan¹⁻³

Author Coresponding: handikaputra861@gmail.com

ABSTRACT

This research is quantitative research that is associative in nature. This research aims to determine the influence of work motivation and work stress on performance. This research uses primary data where data collection uses a questionnaire. In this research, the researcher used quantitative analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis with the help of SPSS 26. The population in this research were all employees of the Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises Department of Banten Province, totaling 43 respondents consisting of Civil Servants. The results of the research obtained using the t test and F test show that this is shown based on the results of testing hypothesis 2 (two) in the T test, obtaining a t value of $14.808 > t$ table 2.020 with a significance level of $0.000 <$ probability value of 0.05, then It can be concluded that partially the work motivation variable (X1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y) at the Banten Province Department of Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises. Based on the results of hypothesis testing 3 (three) in the T test, it is known that the t value is $0.183 <$ t table 2.020 with a significance level of $0.856 >$ probability value of 0.05, so it can be concluded that partially the work stress variable (X2) has no influence and is not significant on employee performance variable (Y) at the Department of Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises of Banten Province.

Keywords: *Work Motivation, Work Stress, Performace.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi dan modernisme saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan rumit, sehingga setiap perusahaan harus berbenah diri dan menyikapi permasalahan yang berkaitan

dengan bisnisnya dengan lebih baik agar dapat bertahan dan berkembang. Hal-hal yang perlu perbaikan semuanya baik, terutama pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan kepada setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan selalu dalam keadaan baik, baik itu kesehatan, kompensasi maupun kinerja sumber daya yang ada pada organisasi/perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan yang saling terkait mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pemantauan sumber daya manusia yang berdedikasi. Oleh karena itu, HRM tidak boleh dipandang hanya sebagai proses HRM tradisional, namun harus diimplementasikan sebagai proses manajemen strategis dan dilihat sebagai sumber daya yang berharga untuk dikembangkan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen perusahaan harus menerapkan dan memperhatikan faktor pribadi, sehingga memerlukan peningkatan kemampuan kerja efektif karyawan. Motivasi kerja dan stres mempengaruhi cara berpikir karyawan, timbul konflik antar rekan kerja dan banyaknya tugas. Kurangnya motivasi, kurangnya dukungan dari tim dan manajemen, usaha karyawan tidak dihargai sehingga karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Oleh karena itu tujuan organisasi adalah untuk mencapai hasil yang diharapkan, maka pemimpin organisasi hendaknya memberikan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawainya. Sebab motivasi merupakan suatu perilaku dan komitmen seseorang yang sepenuhnya ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Seseorang/karyawan yang termotivasi bersedia melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan dalam organisasinya. Menurut (Adlilulhak et al, 2023) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu pribadi (energi) yang dapat membangkitkan ketekunan dan semangat dalam melakukan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengarahkan keinginan individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi sangat penting dalam bisnis apa pun. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dapat memotivasi pegawai tersebut untuk bekerja lebih semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Khaeruman dkk, 2021).

Selain faktor motivasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja, karena stres kerja merupakan reaksi seseorang/karyawan terhadap kondisi berlebihan yang dialami baik secara fisik maupun psikis, akibat tuntutan kerja internal dan eksternal. Oleh karena itu, situasi stres ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menimbulkan konflik fisik dan psikis yang pada akhirnya dapat mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi karyawan perusahaan (Nuramimah Pulungan, 2023).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu departemen administratif yang bertugas melaksanakan perencanaan personel, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan pengembangan mandiri suatu organisasi atau organisasi perusahaan. (Muhammad Asir et al, 2022). Selanjutnya (Agus Wibowo, 2020), menyatakan Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius oleh perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan dapat menciptakan potensi keuntungan bisnis yang sebelumnya tidak dapat diperkirakan.

Adapun (Rizka Putri Amelia, 2021), yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sumber daya manusia itu sendiri atau dapat dikatakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan personel dan personel lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Epi Parella, 2022), Sangat sulit untuk menentukan secara tepat tujuan pengelolaan SDM, karena sifatnya berbeda-beda dan bergantung pada tingkat perkembangan masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

- 1) Dalam membuat kebijakan kepegawaian, pertimbangkan bahwa organisasi memiliki pegawai yang termotivasi dan efisien, pegawai yang selalu siap menanggung perubahan dan memenuhi tugas kerja yang timbul karena undang-undang.
- 2) Menerapkan dan memelihara seluruh kebijakan dan prosedur personalia yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi.
- 3) Membantu mengembangkan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutama yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer langsung mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis pribadi dan situasi sulit sedemikian rupa sehingga tidak menghalangi organisasi mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan pengurus organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pengelola standar organisasi dan nilai-nilai personel.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi atau motivasi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan merasakan senang dan kegembiraan dalam bekerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi itu sendiri (Danang Sunyoto & Wagiman, 2023).

Sebagaimana yang telah di jelaskan oleh (Danang Sunyoto & Wagiman, 2023), Motivasi

dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat pegawai bekerja lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan selalu mencapai hasil bisnis terbaik dan membantu pengembangan diri setiap karyawan. Karena motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin besar pula peluang keberhasilan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin lemah keberhasilannya.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Muflih Mubarak, Hasanuddin Remmang, 2022), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang yang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern Faktor intern ini dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang yaitu :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal Motivasi kerja juga dilemahkan oleh faktor eksternal. Faktor-faktor eksternal/ekstern yaitu:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab

Indikator – indikator Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018:29), meyataan beberapa indikator motivasi kerja yaituseperti dibawah ini.:

- 1) Balas jasa
Segalanya berupa barang, jasa, dan uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya terhadap organisasinya.
- 2) Kondisi kerja
Suatu ruangan atau ruangan pada lingkungan kerja suatu perusahaan yang menjadi tempat kerja para karyawan yang bekerja pada lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang menyenangkan dan menunjang kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Fasilitas kerja
Dalam organisasi, segala sesuatu yang disukai oleh para pegawai, sama- sama berhubungan langsung dengan pekerjaan dan kelancaran arus kerja.
- 4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan di tempat kerja. Tidak semua orang memiliki satu ukuran yang cocok untuk semua karena setiap orang berbeda- beda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. Pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat menjadi motivasi bagi karyawan lainnya.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan emosi yang dialami oleh seorang pegawai yang berupa rasa khawatir, cemas, tegang, takut atau gugup, yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan keterampilan atau kepribadian pegawai sehingga menimbulkan stres kerja. disabilitas . untuk memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dialami seseorang pada saat bekerja berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh ketegangan dan mempengaruhi baik secara mental maupun fisik (Dewi Sartika, 2023).

Menurut (Emil, 2024), Stres kerja merupakan situasi atau permasalahan yang menimbulkan stres pada karyawan, stres sebagai istilah umum yang meliputi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, gugup, cemas, depresi dan kehilangan tenaga. Stres dapat diartikan sebagai persepsi terhadap ancaman atau tantangan yang menggerakkan, memperingatkan, atau membuat orang aktif.

Stres kerja adalah suatu kondisi tidak menyenangkan yang dialami karyawan saat menjalankan tugas yang diberikan oleh manajemen. Kondisi ini dapat menghambat pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini dibiarkan terus menerus maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan lembaga secara keseluruhan. Secara ringkas (Festinahati Buulolo et al., 2021), stres kerja merupakan situasi stres yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan karyawan. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menangani tugas yang dipercayakan kepadanya.

Indikator – indikator Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut (Maulidiyah, 2020:65) dalam (Rasna, 2023) indikator stres kerja diklasifikasikan menjadi 4 indikator sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
Beban kerja berlebihan merupakan serangkaian kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemilik kantor dalam jangka waktu tertentu.
2. Tekanan dan sikap manajemen tidak adil dan tepat
Tekanan dan sikap manajemen yang tidak adil dapat menjadi beban ketika seseorang sedang bekerja, dan jika dibiarkan dapat mengakibatkan prestasi kerja menjadi tidak produktif.
3. Waktu dan peralatan kerja tidak mencukupi
Alat yang tidak memadai dapat menghambat kinerja seseorang sehingga waktu yang

diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi bertambah.

4. Konflik interpersonal dengan manajemen atau kelompok kerja
Tercipta hubungan yang lebih baik. Semakin buruk komunikasi interpersonal, semakin buruk hubungan tersebut menimbulkan konflik.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang yang disebut kinerja aktual atau efisiensi kerja, dimana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitatif dan kuantitatif. Prestasi kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas orang yang disepakati merupakan definisi umum kinerja. (Novi Ruth Silaen et al, 2021).

Kinerja pegawai berarti seberapa besar kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi, yang antara lain meliputi volume produksi, kualitas produksi, masa produksi, partisipasi kerja, sikap kooperatif. Menurut Mathis dan Jackson (Marbawi Adamy, 2016), kinerja karyawan adalah kinerja yang dilakukan oleh karyawan, yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, ketersediaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Robbins dan Thoyib mengemukakan bahwa konsep efisiensi lainnya adalah produksi manusia, yang dapat diukur berdasarkan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian, kewarganegaraan, dan kepuasan (Marbawi Adamy, 2016).

Indikator - indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins, (2006:260) dalam (Novi Ruth Silaen et al, 2021), indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam satuan dan siklus kerja yang diselesaikan adalah jumlah yang diproduksi.
3. Ketepatan waktu
Ini adalah tingkat aktivitas yang dilakukan pada awal waktu tertentu untuk berkoordinasi dengan keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada (tenaga, uang, bahan baku).
5. Komitmen
Tingkat dimana seorang pegawai dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya terhadap lembaga atau perusahaan disebut komitmen.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode penelitian jenis kuantitatif, menggunakan pendekatan dan survei dengan bantuan kuesioner dan wawancara sebagai pendukung penulis dalam penelitian yang sudah dipilih atau ditentukan, di mana respondennya pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten. Penulis menggunakan teknik *non-random/non-probability* sampling dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang diolah dengan SPSS v.26 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Kode Item Pernyataan Variabel (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,877	0,301	Valid
2	X1.2	0,927	0,301	Valid
3	X1.3	0,950	0,301	Valid
4	X1.4	0,965	0,301	Valid
5	X1.5	0,950	0,301	Valid
6	X1.6	0,944	0,301	Valid
7	X1.7	0,913	0,301	Valid
8	X1.8	0,943	0,301	Valid
9	X1.9	0,927	0,301	Valid
10	X1.10	0,935	0,301	Valid
11	X1.11	0,737	0,301	Valid
12	X1.12	0,862	0,301	Valid
13	X1.13	0,659	0,301	Valid
14	X1.14	0,871	0,301	Valid

Sumber : Data hasil output SPSS v.26, 2024

Dapat dilihat berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa, nilai r_{hitung} pada setiap masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah 43 responden, nilai r_{tabel} diperoleh dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji 2 arah (*two tailed*). Dengan $df = n-2$; jumlah sampel = 43-2; 41 maka di dapat r_{tabel} sebesar = 0,301.

Sehingga hasil analisis data diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan variabel motivasi kerja (X1) lebih besar dari 0,301 (r_{tabel}). Dengan demikian hasil uji instrumen validitas menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja memperoleh nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel stres kerja yang diolah dengan SPSS v.26 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No.	Kode Item Pernyataan Variabel (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,853	0,301	Valid
2	X2.2	0,873	0,301	Valid
3	X2.3	0,328	0,301	Valid
4	X2.4	0,773	0,301	Valid
5	X2.5	0,766	0,301	Valid
6	X2.6	0,795	0,301	Valid
7	X2.7	0,435	0,301	Valid
8	X2.8	0,630	0,301	Valid
9	X2.9	0,764	0,301	Valid
10	X2.10	0,736	0,301	Valid
11	X2.11	0,633	0,301	Valid

Sumber: Data hasil output SPSS v.26, 2024

Dapat dilihat berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai r_{hitung} pada setiap masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah 43 responden, nilai r_{tabel} diperoleh dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji 2 arah (*two tailed*). Dengan $df = n-2$; jumlah sampel = 43-2; 41 maka di dapat r_{tabel} sebesar = 0,301.

Sehingga hasil analisis data diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan variabel stres kerja (X2) lebih besar dari 0,301 (r_{tabel}). Dengan demikian hasil uji instrumen validitas menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan yang ada pada variabel stres kerja memperoleh nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai yang diolah dengan SPSS v.26 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (X1)

No.	Kode Item Pernyataan Variabel (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,966	0,301	Valid
2	Y.2	0,945	0,301	Valid
3	Y.3	0,986	0,301	Valid
4	Y.4	0,984	0,301	Valid
5	Y.5	0,977	0,301	Valid
6	Y.6	0,968	0,301	Valid
7	Y.7	0,967	0,301	Valid
8	Y.8	0,957	0,301	Valid
9	Y.9	0,968	0,301	Valid
10	Y.10	0,984	0,301	Valid
11	Y.11	0,968	0,301	Valid
12	Y.12	0,902	0,301	Valid
13	Y.13	0,966	0,301	Valid
14	Y.14	0,945	0,301	Valid

Sumber: Data hasil output SPSS v.26, 2024

Dapat dilihat berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai r_{hitung} pada setiap masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} dengan jumlah 43 responden, nilai r_{tabel} diperoleh dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji 2 arah (*two tailed*). Dengan $df = n-2$; jumlah sampel = 43-2; 41 maka di dapat r_{tabel} sebesar = 0,301.

Sehingga hasil analisis data diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,301 (r_{tabel}). Dengan demikian hasil uji instrumen validitas menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai memperoleh nilai variabel yang valid, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji instrumen reliabilitas data kuesioner yang dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items Pernyataan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,980	14	Reliabel
Stres Kerja	0,889	11	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,994	14	Reliabel

Sumber : Data hasil *output SPSS v.26, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0.70, maka dapat di simpulkan semua variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai adalah reliabel, sehinggadata kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas berdasarkan nilai *Unstandardized* akan dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 ($< 0,05$) maka data tidak ber distribusi normal.
- Jika nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 ($> 0,05$) maka data ber distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas yang dapat di lihat di bawah ini :

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

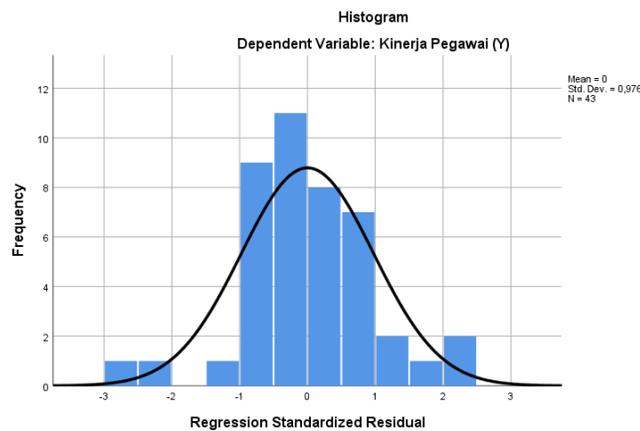
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	43	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	7,23892608
	Most Extreme Differences	0,103
	Absolute	0,103
	Positive	-0,099
	Negative	0,103
Test Statistic	0,103	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}	

Sumber: Data hasil output SPSS v.26, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau ber distribusi normal.

Adapun uji normalitas yang dapat di lihat dalam bentuk grafik histogram dibawah ini :

Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram



Sumber : Data hasil output SPSS v.26, 2024

Sumber : Data hasil output SPSS v.26, 2024

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas dapat diketahui bahwa data secara visualisasi berbentuk lonceng (posisi tidak miring kiri dan miring kanan dan hampir keseluruhan batang variabel berada dalam histogram) yakni histogram berbentuk simetri, dapat disimpulkan variabel dalam penelitian ber distribusi normal. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji *glejser* dan grafik *scatterplot*. Hasil uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,828	4,434		0,412	0,682
	Motivasi Kerja	0,029	0,052	0,090	0,560	0,579
	Stres Kerja	0,064	0,104	0,099	0,614	0,543

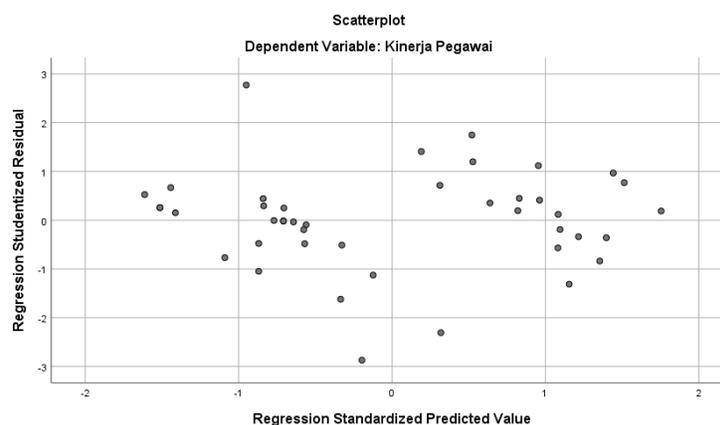
Dependent Variable: Abs_Res/Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil *output SPSS v.26, 2024*

Berdasarkan uji *heteroskedastisitas* pada hasil uji *glejser* pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas*, karena terdapat nilai signifikansi pada variabel independen motivasi kerja sebesar 0,579 dan stres kerja sebesar 0,543 artinya lebih besar dari nilai probabilitas >0.05 . Model regresi dikatakan tidak mengandung *heteroskedastisitas* jika nilai signifikansi lebih dari >0.05 .

Hasil Uji Scatterplotr

Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot



Sumber Data hasil *output SPSS v.26, 2024*

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa yang terlihat pada gambar di atas menunjukkan data tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi tersebut, sehingga dapat di pakai untuk

memprediksi variabel kinerja pegawai berdasarkan motivasi kerja dan stres kerja.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-5,571	6,345		-0,878	0,385			
Motivasi Kerja	1,104	0,075	0,925	14,808	0,000	0,954	1,049	
Stres Kerja	0,027	0,149	0,011	0,183	0,856	0,954	1,049	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil output SPSS v.26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel independen yaitu motivasi kerja dan stres kerja adalah sebesar $0,994 > 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* VIF $1,049 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai *variance inflation factor* VIF jauh dibawah angka 10.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur atau mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan hasil sebagai berikut :

Hasil Koefisien Determinasi Variabel (X) Terhadap Variabel (Y)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,923	0,851		7,418

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil Output SPSS v.26 2024

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,932, selanjutnya untuk di gunakan perhitungan koefisien determinasi(KD) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,932 \times 100\% \\
 &= 93,2\%
 \end{aligned}$$

Maka dengan demikian dapat disimpulkan kontribusi variabel motivasi kerja dan stres kerja (independen) dengan kontribusinya mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 93,2%. sedangkan sisanya 6,8 di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini. Diantaranya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dll.

Hasil Uji F

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12587,160	2	6293,580	114,383	0,000
	Residual	2200,886	40	55,022		
	Total	14788,047	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja
Sumber : Data hasil Output SPSS v.26 2024

Berdasarkan hasil yang dapat dilihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 114,383 > f_{tabel} 3,232 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < nilai probabilitas 0,05, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terdapat pengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten.

Hasil Uji T

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,571	6,345		-0,878	0,385
	Motivasi Kerja	1,104	0,075	0,925	14,808	0,000
	Stres Kerja	0,027	0,149	0,011	0,183	0,856

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data hasil Output SPSS v.26 2024

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil *coefficients* variabel motivasi kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,808 > t_{tabel} 2,020 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.63 di atas, diketahui bahwa hasil

coefficients variabel stres kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,183 < t_{tabel} 2,020 dengan taraf signifikansi sebesar 0,856 > nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha MikroKecil Menengah Provinsi Banten. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Dari hasil penelitian ini variabel motivasi kerja, hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji

- hipotesis 2 (dua) dalam uji T, memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $14,808 > t_{tabel}$ 2,020 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai probabilitas}$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Banten.
- b) Pada hasil yang telah diuji karena secara parsial variabel stres kerja (X_2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (tiga) dalam uji T, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $0,183 < t_{tabel}$ 2,020 dengan taraf signifikansi sebesar $0,856 > \text{nilai probabilitas}$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten.
- c) dapat disimpulkan variabel motivasi kerja dan stres kerja (independen) secara simultan berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (dependen) sebesar 93,2% dan memiliki hubungan dengan nilai positif terhadap kinerja pegawai. sehingga mendukung hipotesis 1 (satu) dalam penelitian karena variabel motivasi kerja dan stres kerja (independen) secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (dependen) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (satu) dalam uji F, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $114,383 > f_{tabel}$ 3,232 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai probabilitas}$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan stres kerja (independen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (dependen) di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Safiih. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11, 244–254.
- Adlilulhak, Fitria Ika Agustina, Amiruddin Kalbuadi, A. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapas Kelas IIA Mataram*. 13(2), 8–11.
- Aditya Wardhana et al. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Harini Fajar Ningrum (ed.); Issue January). CV. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/358138249>
- Adiwinata, D., Irawan, I., Adha, S., & Kusuma, HW (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dengan motivasi instrinsik sebagai variabel intervening. *Int. J. Bus. Econ. Manage*, 5, 287-296
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. In

- ed. Zanafa, Pekanbaru.*
- Agus Wibowo. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Amruddin et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Fatma Sukmawati (ed.)). CV. Pradina Pustaka Grup.
- Aty Tri Juniarti, Darra Gusti Putri. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In Wiwit Kurniawan (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. CV. Pena Persada.
- Benny Pasaribu et al. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis Penulis*. Media Edu Pustaka.
- Danang Sunyoto, W. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. CV.Eureka Media Aksara.
- Daniel Kairupan. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. WidinaBhakti Persada Bandung.(Grup CV. Widina Media Utama).
- Desi Kristanti, R. L., & Pangastuti. (2019). *Effect of Work Stress , Work Motivation and Work Environment to Employee Performance Production Part (CaseStudy at UD Pratama Karya Kota Kediri)*. *Business and Finance Journal*,4(2), 105–114.
- Dewi Sartika. (2023). *Stres Kerja*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Dougherty, J. E., & Pfaltzgraff, R. L. (1997). *Contending Theories of International Relations : A Comprehensive Survey* (4th edn). Priscilla McGeehon.
- Dwi Astuti, Hanna Luthfiana, Nanda Hanifah Putri, & Nazwa Shyreen Alieviandy, Novita Syahidah Sari, N. A. P. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja , Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Emil, Y. S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Business Center Bina Nusantara Di Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 511–520, <https://jurnal.portalpublikasi.id /index.php/JORAPI/inde>
- Emil, Y. S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Business Center Bina Nusantara Di Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 511–520. <https://jurnal.portalpublikasi.id /index.php/JORAPI/index>
- Epi Parela. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sodirin). CV. Eureka Media Aksara.
- Eric Hermawan. (2024). *Mongraf Stres Kerja*. CV. Eureka Media Aksara.

- Fahma Siti Laya Fajrin, Arga Sutrisna, K. A. R. (2022). *The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at CV. Gatriec Engineering Consultan in Tasikmalaya City*. *Journal of Indonesian Management* 2(2), 339–346.
- Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, E. F. Z. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Fitri Wulandari. (2021). *Middle Range Teori dalam Ilmu Manajemen SDMFakultas Ekonomi dan Bisnis* (Issue February). CV Gerbang Media Aksara. GreatNusa. (2023). *Jenis Motivasi Kerja*. <https://greatnusa.com/> artikel/motivasi-dalam-bekerja/
- Fitri Wulandari. (2021). *Middle Range Teori dalam Ilmu Manajemen SDMFakultas Ekonomi dan Bisnis* (Issue February). CV Gerbang Media Aksara. GreatNusa. (2023). *Jenis Motivasi Kerja*. <https://greatnusa.com/>
- Florensia Sandrina Tae, Kartika Yuliari, YudiartoPerdana Putra, D. K. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Pergudangan PT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2). <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, S. (2023). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X*. 8(1). *Jurnal Media Administrasi*
- Hardani et al. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja*. CV. Pustaka Ilmu Group. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.700>.
- Ifah Rofiqoh Zulhawati. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Irawan, I., Adha, S., & Adiwinata, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Kampus Universitas Faletehan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1448-1460.
- Irma Sari Octaviani, E. M. (2021). *Motivasi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*. CV. Pena Persada.
- Karimuddin Abdullah et al. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Khaeruman dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia(Konsep & Studi Kasus)*. CV. AA. Rizky.
- Marbawi Adamy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Prakti k dan Penelitian* (Buku Ajar). Universitas Malikussaleh.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Wen Konadi, Yusrizal Akmal, J. I. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Vol. 1). CV. Sefa Bumi Persada.

- Muflih Mubarak, Hasanuddin Remmang, M. R. (2022). *Gaya Kepemimpinan Tekanan Dan Motivasi Kerja* (Arwini Puspita Tata); CV. Berkah). Chakti Pustaka Indonesia.
- Muhammad Asir et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue December). Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Nasution, A. (2020). Pengujian Hipotesis. In *Pusdiklat.Bps.Go.Id*.
- Nuramimah Pulungan, W. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Plastic Batam*. 4(1), 235–242. *Jurnal Cafeteria*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rasna, I. N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD. Guna Karya Di Kabupaten Bangli. (*Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*).
- Reni Chairunnisah. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Rizka Putri Amelia, A. P. S. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 1(1), 85. <https://doi.org/10.33370/jmk.v19i1.608>
- Safira Dewi Rahmadani, Uhud Darmawan Natsir, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoaatmodjo, R., Sahabuddin, & Burhanuddin. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makasar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 993–1008.
- Sagita Nindra, S. G. R. (2024). *Kenali Jenis-Jenis Stres Kerja Serta Cara Mengatasinya*. <https://enesis.com/id/artikel/jenis-jenis-stres-kerja/>
- Sandiyudha Wirabuana Putra, Maat Pono, W. (2023). The Effects of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 4(3), 329–339. <https://doi.org/https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i3.811>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Metodologi Penelitian*. KMB Indonesia.
- Verdinanda Genoveva. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, perlindungan Ana Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi). 1(4), 396–410.

- Widyawati, S. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Putu Noah A.A (ed).CV. Noah Aletheia.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organisation Dan Prilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 4(2), 387–400.
- Yunita Fitri Wahyuningtyas, & Feptiasari, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 2 Pajangan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1018–1030. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.608>.