

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PANGKALPINANG 2021

DESTARI RAHMADANI
Medinal
Hendarti Tri Setyo Mulyani

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkalpinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract – *This an undergraduate thesis entitled in Bahasa Indonesia: “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang” The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of the Department of Population and Civil Registration of the city of Pangkalpinang, both simultaneously and partially as many as 111 pages without attachments.*

This study was to determine the effect of work stress and work motivation on the performance of the Population and Civil Registration Office of Pangkalpinang City?The purpose of this study was to analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance.

This research is a research with quantitative methods and data analysis using research instrument testing, classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The population and sample at the Department of Population and Civil Registration of Pangkalpinang City in this study amounted to 62 employees. The results showed that work stress had a significant positive effect on employee performance with a value of $t_{table} (4.491 > 1,671)$ and a value $(p\text{-value}) < probability\ value\ of\ 0.05 (0.001 < 0.05)$. Work motivation has a significant positive effect on employee performance with $> t_{table} (2.426 > 1,671)$ and the value $(p\text{-value}) < 0.05\ probability\ value (0.001 < 0.05)$. As well as the simultaneous effect of work stress and work motivation on employee performance with the results of the $f_{count} > f_{table} (22.486 > 3.15)$ and the $P\text{-Value} 0,001 < probability\ 0,05$.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang adalah dinas yang melayani serta menangani tentang pencatatan kependudukan, diantaranya ialah menangani hal seperti kelahiran, pembuatan kartu tanda penduduk, pembuatan kartu keluarga, izin tinggal/menetap warga pendatang dari luar, kematian serta pembuatan akta kelahiran. Sistem yang digunakan sistem informasi yang terkomputerisasi untuk menunjang dan memfasilitasi kebutuhan warga kota pangkalpinang agar mempermudah pengurusan surat – surat yang sudah dianggap penting.

Perkembangan teknologi semakin pesat memberikan banyak pengaruh yang membantu dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia, kemudahan akses informasi dan komunikasi akan terus berkembang seiring berjalannya waktu, baik semua sektor dibidang teknologi dan komunikasi. Begitu juga semua instansi pemerintahan telah melakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi waktu, termasuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang yang memiliki peran sangat penting dikalangan masyarakat guna melayani dibidang legalitas kependudukan dan pencatatan sipil. Hampir semua telah menggunakan sistem komputerisasi untuk aktivitas pelayanan yang berintegrasi antara sistem pusat maupun daerah. Cara inilah yang membantu peningkatan pelayanan masyarakat. untuk itu dibutuhkan kualitas SDM pegawai yang baik guna memenuhi tanggung jawab dan menjalankan tugasnya sebagai bentuk kinerja yang maksimal dalam pelayanan prima kepada masyarakat.

Pencapaian tujuan dari suatu organisasi yang baik yaitu sebuah prestasi dari organisasi itu sendiri. Organisasi yang baik akan menjadi kenyataan, maka dibutuhkan komitmen dari semua pihak, baik organisasi maupun masyarakat. Organisasi yang baik dan efektif harus memiliki individu - individu yang berkomitmen dan berkompeten, harus memiliki lingkungan kondusif didalamnya untuk mewujudkan suasana lingkungan yang membantu para pegawai yang bekerja di organisasi dapat

meningkatkan kinerja dan menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya dengan baik.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sidanti, 2015) mengatakan bahwa pengertian Kinerja Pegawai adalah kesediaan seseorang maupun kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil sesuai yang diharapkan. Kinerja adalah suatu bentuk atau wujud diri dalam tugas yang dilaksanakannya dengan tanggung jawab yang ada pada pegawai, dengan tujuan memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat, maka diperlukan suatu evaluasi terhadap kinerja pegawai yang meliputi kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu yang dihasilkan pegawai. Namun dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya pegawai mengalami banyak faktor penghambat kerja antara lain stres kerja dan motivasi kerja di instansi dan perusahaan.

Menurut Robbins (dalam Pratiwi dan Hendratno, 2015) menyatakan Stres Kerja sendiri tidak mesti buruk, meskipun sering diartikan dalam hal negatif. Stres jugamemiliki nilai positif yakni sebagai peluang untuk menawarkan potensi hasil sebagai tantangan di lingkungan kerja. Hal ini disimpulkan bahwa stres kerja yaitu suatu keadaan dimana pegawai mengalami perubahan tindakan perasaan maupun pikiran yang cenderung negatif, karena tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, organisasi dan kepemimpinan yang dirasa terlalu memberatkan. Tetapi jika hal tersebut masih dalam intensitas rendah, justru stres kerja sangat diperlukan untuk stimulus atau tantangan bagi para pegawai agar bersemangat untuk menjalankan peran dan tanggung jawabnya masing-masing.

Keadaan tersebut tentu dapat diminimalisir dengan ada motivasi terhadap pegawai, bentuk motivasi yang diberikan dapat berupa pemenuhan kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan dalam rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan mempertinggi kapasitas diri. Jika semua kebutuhan itu sudah didapatkan otomatis oleh pegawai, maka pegawai akan lebih semangat dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam pelayanan prima yang dalam melayani masyarakat sebagai wujud peningkatan kinerja pegawai untuk dicapai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi pemerintahan yang melayani publik atau masyarakat luas yang sangat rentan terhadap faktor stres kerja dan motivasi kerja, karena pegawai dituntut untuk melayani dengan cepat, sigap, dan tanggap dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat atau publik.

Dimana fokus permasalahan pada instansi ini adalah bentuk kualitas pelayanan yang dianggap kurang baik atau belum mencapai standar pelayanan prima. Dari hasilobservasi pertama yang dilakukan oleh penulis, diperoleh fakta mengenai kebijakan menutup loket pendaftaran pada pukul 11.30 WIB dan buka lagi siang pada pukul 14.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB. tentu hal ini sudah teratur dalam jam kerja para pegawai dalam melayani masyarakat yang melakukan pengurusan data kependudukan, namun kebijakan ini diambil sebagai tindakan meningkatkan kinerja serta untuk meminimalisir kesalahan mengingat banyaknya masyarakat yang melakukan pengurusan dokumen identitas.

Adapun grafik pengunjung setiap bulannya yang datang ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut :

Gambar 1.
Jumlah Pengunjung DISDUKCAPIL Kota Pangkalpinang Periode 2021



Sumber Data : Diolah oleh Peneliti (2021)

Masalah ini diperparah dengan adanya kebijakan pelayanan menggunakan media *online*, hal ini tentu akan menambah beban pekerjaan pegawai menjadi dua kali lebih banyak dari semula, pasalnya para pegawai dituntut memberikan pelayanan melalui *online* serta *offline*. Dari kondisi tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja yang kurang kondusif yang dirasakan oleh para pegawai. Dimana pegawai bekerja jika permasalahan ini terjadi dalam satu proses maka akan berdampak pada proses yang lain. Sehingga masalah yang muncul timbulnya suasana kerja yang kurang kondusif, Serta dari segi faktor motivasi tidak terpenuhinya kebutuhan dasar yang membuat para pegawai menjadi acuh terhadap pekerjaan yang akhirnya menyebabkan penurunan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.
2. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.
3. untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.

II. LANDASAN TEORI

1. Manajemen

Manajemen yaitu suatu bidang ilmu pengetahuan serta tindakan dalam mengatur dan mengkoordinasi proses kegiatan seseorang seperti organisasi perusahaan, fungsi - fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengarahan, pengawasan dan pengorganisasian. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal

dari Bahasa Italia, *Maneggio*, yang diadopsi dari Bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata manus, yang artinya tangan (Samsudin, 2006).

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. Manajemen menurut G.R Terry adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan - tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber - sumber lainnya (Hasibuan, 2001).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu proses ilmu dan cara bagaimana mengatur peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja para pegawai maupun individu – individu dari pegawai yang efektif dan efisien.

Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

3. Stres Kerja

Stres kerja terjadi akibat tekanan maupun ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka pegawai akan mengalami stres kerja.

Menurut Siagian (dalam Masdiani, 2017) mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai tekanan akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

4. Motivasi Kerja

Setiap individu mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan motivasi yang berbeda juga dalam pemenuhan kebutuhan tersebut. Motivasi ini merupakan suatu dorongan untuk seseorang dalam menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya dengan baik guna mencapai tujuan. Untuk mengetahui lebih lanjut, berikut penjabaran motivasi kerja menurut beberapa ahli.

Menurut Simamora (dalam Masdiani, 2017) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Motivasi diperlukan untuk membangun semangat kerja.

Menurut Deci dan Ryan (1985), Vallerand dan Catherine (1997) (dalam Hendarti Tri Setyo Mulyani, 2021) variabel motivasi kerja terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik diukur dengan instrumen yang diadaptasi melalui item sebagai berikut :

- a. *IM to Know;*
- b. *IM to Accomplish;*
- c. *IM to Experience Stimulation.*

Motivasi ekstrinsik diukur dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi dengan item sebagai berikut :

- a. *External Regulation;*
- b. *Introjected Regulation;*
- c. *Identified Regulation.*

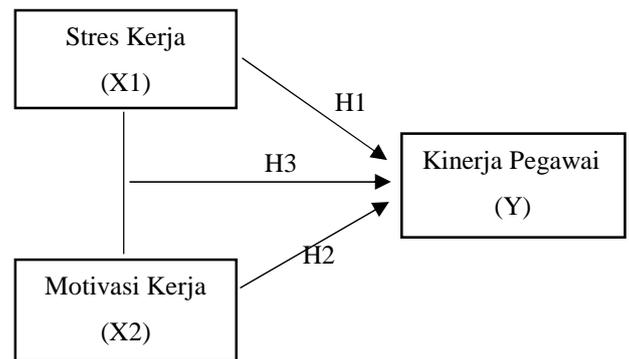
5. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil dari tercapainya pegawai dalam tanggung jawabnya sesuai dengan bidang maupun bagaimana kriteria pekerjaan yang dikerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2010), bahwa kinerja yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas pencapaian SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang telah diberikan.

6. Kerangka berpikir

Gambar 2.



Sumber Data : Diolah oleh Peneliti (2021)

7. Hipotesis

Hipotesis (H0): Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang

Hipotesis (H1) : Diduga terdapat pengaruh variabel Stres Kerja secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.

Hipotesis (H0): Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang

Hipotesis (H2) : Diduga terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.

Hipotesis (H0): Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang

Hipotesis (H3): Diduga terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan pada variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan mengenai variabel – variabel yang saling mempengaruhi, karena penggunaan penelitian kuantitatif menganalisis data yang memiliki hubungan antar variabel, kemudian dinyatakan hasil dengan angka dan numerik. Penelitian ini mengacu pada analisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk melakukan pengukuran setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model teori matematis atau hipotesis yang berkaitan dengan masalah yang ada pada instansi atau perusahaan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Data penelitian ini hanya diperoleh dari data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung adalah dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan secara tertulis pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang, terkait stres kerja, motivasi kerja serta mengenai kinerja pegawai.

Dalam memperoleh data yang diperlukan, maka penelitian ini menggunakan metode pengumpulan melalui kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar penulis memperoleh data penelitian di lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan hipotesis yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang sebanyak 62 sampel responden yang diambil dari 62 orang pegawai. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan variabel objek yang diteliti, yaitu mengenai stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun skala untuk pengukuran penelitian yaitu skala likert yang digunakan dalam menentukan skor kuesioner atas hasil jawaban responden mengenai pertanyaan yang diajukan. Berikut bentuk skala likert yang digunakan.

Tabel 1. Option Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai Item Pernyataan
1	SangatSetuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Normal (N)	3
4	TidakSetuju (TS)	2
5	SangatTidakSetuju (STS)	1

Sumber Data : Diolah oleh Peneliti (2021)

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang responden.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan penelitian. Selain itu memilih sampel harus sesuai dan mewakili karakteristik populasi dengan kata lain sampel harus menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017), "*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Sampel dapat diambil seluruhnya yang berjumlah 62 orang responden.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Salah satu cara mengukur validitas adalah dengan melakukan kolerasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan salah satu uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi atau tidak. Metode pengujian normalitas dengan menggunakan Histogram dinyatakan normal, jika grafik membentuk lonceng atau gunung, dan grafik normal Q-Q Plot jika titik-titik tersebut menyebar

sekitar garis dan mengikuti garis diagonalnya pada grafik normal Q-Q Plot (Ghozali 2015).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Jika antar variabel independen ada kolerasi yang cukup rendah (umumnya di bawah 0,90), maka hal ini merupakan indikasi tidak adanya multikolinieritas.
2. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10 (Ghozali 2013).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot (Ghozali 2013).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2012) Analisa Regresi Berganda merupakan alat yang digunakan memprediksi permintaan dimasa datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Persamaan regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai (Y).

Persamaannya :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (terikat) yang diteliti
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- X1 = Variabel Independen (bebas) Pertama
- X2 = Variabel Independen (bebas) kedua

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variable - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali 2013).

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t yaitu dengan melihat jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan

sebesar 5%, maka Ho yang menyatakan bi = 0 dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali 2013).

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen/terikat. Untuk menguji uji statistik F dengan alah satu kriteria pengambilan keputusan yaitu bila nilai F lebih besar dari pada 4, maka Ho dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variable independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali2013).

IV.PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.

Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	P-Value	Keterangan
1.	P1	0,819	0,246	0,001	Valid
2.	P2	0,691	0,246	0,001	Valid
3.	P3	0,768	0,246	0,001	Valid
4.	P4	0,682	0,246	0,001	Valid
5.	P5	0,690	0,246	0,001	Valid

Sumber :Hasil Olah data JASP (2021)

Dari hasil Tabel 2. Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1) menjelaskan bahwa masing-masing item pertanyaan yang diuji memiliki koefisiensi (r_{hitung}>r_{tabel}) dengan nilai r_{tabel} = 0,246 (62, lihat tabel r *product moment* pada lampiran) sehingga uji validitas variable stress kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3.

Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)

No	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	P-Value	Keterangan
1.	P1	0,896	0,246	0,001	Valid
2.	P2	0,845	0,246	0,001	Valid
3.	P3	0,933	0,246	0,001	Valid
4.	P4	0,868	0,246	0,001	Valid
5.	P5	0,803	0,246	0,001	Valid

Sumber :Hasil Olah data JASP (2021)

Dari hasil Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan bahwa masing-masing item pertanyaan yang diuji memiliki koefisiensi (r_{hitung}>r_{tabel}) dengan nilai r_{tabel} = 0,246 (62, lihat tabel r

product moment pada lampiran) sehingga uji validitas variable motivasi kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.
Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	P-Value	Keterangan
1.	P1	0,757	0,246	0,001	Valid
2.	P2	0,690	0,246	0,001	Valid
3.	P3	0,755	0,246	0,001	Valid
4.	P4	0,604	0,246	0,001	Valid
5.	P5	0,684	0,246	0,001	Valid

Sumber : Hasil Olah data JASP (2021)

Dari hasil Tabel 4. Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) menjelaskan bahwa masing-masing item pertanyaan yang diuji memiliki koefisiensi ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai $r_{tabel} = 0,246$ (62, liha ttabel r product moment pada lampiran) sehingga uji validitas variable kinerj pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

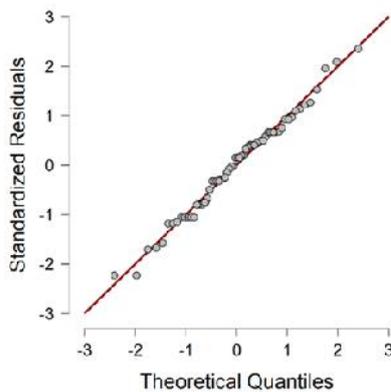
Tabel 5.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja	0,780	Cronbach Alpha > 0,60, maka data reliabel	Reliabel
Motivasi Kerja	0,918		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,729		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2021)

Hasil Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) cronbach's alpha seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang syarat atau nilai kritis (role of thumb) sebesar 0,60. Dengan nilai masing-masing sebesar 0,780 (stres kerja), 0,918 (motivasi kerja) dan 0,729 (Kinerja Pegawai) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Gambar 3.
Grafik Uji Normalitas Q-Q Plot
Q-Q Plot Standardized Residuals (Normalitas)



Sumber : Hasil Olah Data JASP (2021)

Berdasarkan Gambar 3. Grafik Normalitas Q-Q Plot dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal grafik. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data di atas berdistribusi normal.

Tabel 6.
Uji Multikolinieritas

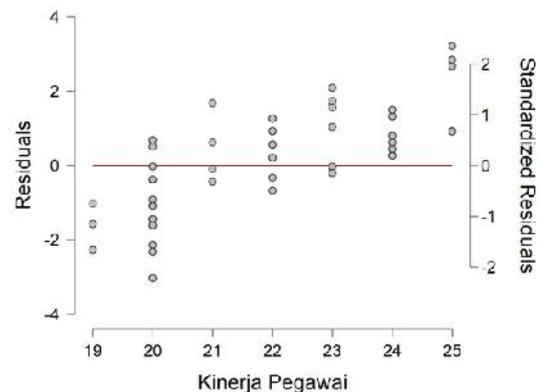
Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 Intercept		
2 Stres Kerja	0.797	1.254
3 Motivasi Kerja	0.797	1.254

Sumber : Hasil Olah Data JASP (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 6. Uji Multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh nilai tolerance variabel stres kerja dan motivasi kerja sebesar $0,797 > 0,1$ sedangkan nilai VIF $1,254 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 4.
Grafik scatterplot

Residuals vs. Dependent (Heteroskedasitas)



Sumber: Hasil Olah Data JASP (2021)

Berdasarkan Gambar 4. Grafik scatterplot menghasilkan titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan di bawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Simbol	Coefficients Persamaan Regresi
Kinerja Pegawai	Y	1
Intercept	-	10.838
Stres Kerja	X1	0,352
Motivasi Kerja	X2	0,178

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data JASP (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 7. Uji Analisis Regresi Berganda di atas, yang pengelolaan data kuesioner dengan menggunakan JASP 0.14.1 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05). Diperoleh koefisiensi variabel bebas (independen), untuk variabel stres kerja (X1) = 0,352 dan variabel motivasi kerja (X2) = 0,178. Sehingga model perumusan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$
 $Y = 10.838 + 0,352 X_1 + 0,178 X_2$
 (0,001) + (0,001) + (0,018)

Berikut ini penjelasan dari persamaan regresi di atas :

1. Intercept 10.838 mempunyai arti apabila stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah tetap (konstan) karena meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 10.838.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,352 artinya apabila stres kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,352 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar (X2) 0,178 artinya apabila motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,178 satuan.

Tabel 8.
Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
H ₀	0,658	0,433	0,413	1.852

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stress Kerja
 b. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olah Data JASP (2021)

Berdasarkan Tabel 8. Koefisien Determinasi (R2) dapat diketahui (r square) sebesar 0,433 atau (43,3%). Hal ini menunjuknya bahwa persentase pengaruh variabel bebas stres kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 43,3. Sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang akan tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Tabel 9.
Uji-t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	P-Value	Keterangan
Stres Kerja	4,491	1,671	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi Kerja	2,426	1,671	0,001	Berpengaruh positif dan signifikan

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Olah Data JASP (2021)

Berdasarkan Tabel 9. Uji-t diatas dapat menjelaskan kontribusi antara variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara terpisah.

1. Variabel Stres Kerja

Penyusunan hipotesis statistik

Ho : b1 = 0 Stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha : b1 ≠ 0 Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Dengan tingkat signifikan 0,05 diperoleh dari nilai koefisien regresi variabel yang berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,491 dan nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dicari dengan rumus :

$t_{tabel} = (a; n-k \text{ atau } df \text{ residual})$

$t_{tabel} = (0,05; 62 - 2 - 1)$

$t_{tabel} = (0,05; 59)$

Maka hasil dari t_{hitung} = 1,671 (lihat tabel t distribusi pada lampiran)

Dari hasil output JASP 0.14.1 “coefficients” pada Tabel 9. Uji-t menghasilkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu (4,491 > 1,671) dan nilai (p-value) < nilai probabilitas 0,05 (0,001 < 0,05). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak, dan Ha diterima artinya bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial atau signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

2. Variabel Motivasi Kerja

Penyusunan hipotesis statistik

Ho : b1 = 0 Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha : b1 ≠ 0 Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Dengan tingkat signifikan 0,05 diperoleh dari nilai koefisien regresi variabel yang berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,426 dan nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dicari dengan rumus :

$t_{tabel} = (a; n-k \text{ atau } df \text{ residual})$

$t_{tabel} = (0,05; 62 - 2 - 1)$

$t_{tabel} = (0,05; 59)$

Maka hasil dari t_{hitung} = 1,671 (lihat tabel t distribusi pada lampiran)

Dari hasil output JASP 0.14.1 “coefficients” pada tabel 9. Uji-t menghasilkan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu (2,426 > 1,671) dan nilai (p-value) < nilai probabilitas 0,05 (0,001 < 0,05). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak, dan Ha diterima artinya bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial atau signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, serta hipotesis kedua diterima.

Tabel 10.
Uji-f

Model	F _{hitung}	df	F _{tabel}	P-Value	P-Value ()	Keterangan
H ₀	22.486	2	3.15	0,001	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
		61				

Sumber : Hasil Olah Data JASP (2021)

Berdasarkan Tabel 10. Uji-f diatas menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar 22.486 dan perhitungan tersebut diketahui nilai f_{tabel} sebesar 3.15 (lihat pada lampiran). Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($22.486 > 3.15$) dan nilai P-Value $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel bebas stress kerja (X1) dan variabel bebas motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.
3. Stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pangkalpinang.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, berikut ini saran yang dapat penulis berikan.

Saran Untuk Instansi

1. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat dilakukan dengan menyusun desain pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut memberikan motivasi kerja bagi karyawan yang mengerjakannya. Penyusunan desain pekerjaan dengan memperhitungkan karakteristik pekerjaannya dan dampaknya, penyederhanaan pekerjaan, berbagi pekerjaan dan berpasangan dalam bekerja, serta diperlukan perlakuan baik dari instansi dalam hal

2. Upaya dalam menurunkan stress kerja pada karyawan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pangkalpinang dapat dilakukan dengan pengelolaan stress yaitu meningkatkan komunikasi dan partisipasi, sistem penilaian prestasi yang efektif, mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan.
3. Memperhatikan penempatan karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota pangkalpinang sesuai dengan profesional dan integritas serta pengalaman, sehingga akan menimbulkan perbaikan kualitas kerja pegawai dan pegawai akan merasa puas dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi atau instansi.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

1. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk variabel stress kerja dan motivasi kerja tetapi dengan menggunakan pendekatan yang berbeda, agar dapat menghasilkan penelitian yang empiris.
2. Disarankan mencari ruang lingkup, populasi dan sampel yang lebih luas dari populasi dan sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian yang mendatang dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai analisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Disarankan untuk penelitian mendatang agar menggunakan alat ukur yang lebih lengkap dan mendetail agar hasil dalam penelitiannya lebih valid.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, untuk itu diharapkan melakukan banyak perbaikan pada penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan survei melalui kuisisioner dan observasi kepada para pegawai, sehingga hanya dihasilkan berdasarkan data yang terkumpul melalui instrumen tertulis.
2. Jumlah responden masih dalam skala kecil, sehingga belum menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
3. Pengukuran variabel kinerja pegawai berdasarkan penilaian diri sendiri (self rating scale) sehingga dapat terjadi kepada para responden hanya mengukur kinerja dalam skala tinggi saja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Sidanti, Heny. 2015. Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*.

[2] Pratiwi, Sari Irna dan Hermin Endratno. 2015. *Jurnal Media Ekonomi* Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

[3] Samsudin, Drs. H. Saidli, MM, Mpd. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

[4] Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- [5] Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [6] Masdiani, Efrina. 2017. Palembang. *Jurnal Adminnika*.
- [7] Mulyani, Hendarti Tri Setyo. 2021. IJAB : *Indonesian Journal of Accounting and Business*.
- [8] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [9] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [11] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.