

The Influence of Work Motivation and Job Stress on the Performance of Civil Servants at the DPRD Secretariat Office Padang Lawas District, North Sumatra Province

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara

Desvi Emti^{*1}, Robiatul Adwiyah Harahap²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: desvi.emty@uin-suska.ac.id

Abstract

This research aims to examine the influence of work motivation and work stress on the performance of civil servants at the DPRD Secretariat Office, Padang Lawas Regency, North Sumatra Province. This type of research is quantitative research using multiple linear regression methods. The total sample in this study was 47 respondents selected using the purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. Research data was analyzed using the SPSS V.26 program. The research results show that partially work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work stress partially has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, Motivation and Stress have a significant influence on the Performance of Civil Servants at the Padang Lawas Regency DPRD Secretariat Office. The magnitude of the influence of Work Motivation and Work Stress on the Performance of Civil Servants at the Padang Lawas Regency DPRD Secretariat Office is 60%, the remaining 40% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Jumlah sampel dalam penelitian ini 47 responden yang dipilih dengan menggunakan metode Purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS V.26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Stres Kerja secara parsial berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara Simultan, Motivasi dan Stres berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. Besar pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas sebesar 60% sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki dan dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Pasolong, 2016). Jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya

manusia yang berkualitas, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan seiring dengan berjalannya waktu, terutama dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat, sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang sangat bagus, maka organisasi tersebut akan berkembang secara cepat.

Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara adalah lembaga pemerintah yang berfungsi sebagai unsur lembaga pemerintah yang keberhasilan tujuan lembaga ditentukan oleh besarnya kontribusi sumber daya manusia. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (SEKWAN) merupakan unsur Staf Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Dewan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) serta secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dalam pengangkatannya dilakukan setelah mendapat persetujuan ketua DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1. Program kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara

Program kerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Program dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD	100%	70%	100%	80%	100%	74%	100%	79%
Program Pembentukan peraturan Daerah dan Peraturan DPRD	100%	65%	100%	80%	100%	65%	100%	70%
Program Pembahasan kebijakan anggaran	100%	80%	100%	75%	100%	74%	100%	77%
Program Peningkatan kapasitas DPRD	100%	90%	100%	86%	100%	70%	100%	72%
Program Pembahasan pertanggung jawaban APBD	100%	85%	100%	90%	100%	78%	100%	65%
Program Publikasi dan dokumentasi DPRD	100%	70%	100%	90%	100%	65%	100%	78%
Program Penyusunan program kerja DPRD	100%	76%	100%	78%	100%	79%	100%	75%
Program Fasilitas tugas DPRD	100%	60%	100%	80%	100%	75%	100%	65%

Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara, 2024

Pada tabel 1 rata-rata pada tahun 2020 sebesar 74,5%, rata-rata pada tahun 2021 sebesar 82,3%, rata-rata pada tahun 2022 sebesar 73% dan rata-rata pada tahun 2023 sebesar 72,5%. dapat dilihat pada tahun 2023 kondisi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara mengalami penurunan yang dimana Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang lawas masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kabag Umum pada tanggal 26 Oktober 2023 bahwasanya kinerja pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara secara kuantitas program kerja belum terlaksana dengan baik yaitu dengan ketidaktercapaian antara target yang dibuat dengan

realisasi dikarenakan kinerja pegawai masih belum terlaksana secara baik. Dimana kecenderungan pegawai dalam bekerja kurang maksimal sehingga kualitas kerjanya menurun. Penyebab target kerja tidak terlaksana dengan baik adalah diakibatkan adanya keterlambatan pelaksanaan program laporan, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan yang dimana pegawai tersebut sering menunda pekerjaannya atau terlalu menganggap mudah pekerjaan tersebut sehingga pada saat mendekati batas waktu baru mengerjakannya yang mengakibatkan kualitas pekerjaannya kurang maksimal.

Selanjutnya faktor yang sangat penting dari keberlangsungan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bagian Umum pada tanggal 13 November 2023, bahwa permasalahan di kantor Sekretariat DPRD yaitu motivasi dirasa kurang karena minimnya dukungan motivasi dan penghargaan dari atasan sehingga membuat pegawai sedikit malas untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada. Tenggat waktu yang singkat yang dimana terkadang adanya tugas mendesak dari atasan tetapi harus siap dalam beberapa jam yang akan datang sehingga membuat pegawai tidak termotivasi untuk mengerjakan tugas tersebut karena mereka tidak memiliki waktu yang cukup, ketidakpastian dan tekanan waktu yang besar dapat membuat pegawai merasa terburu-buru dan cemas, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan dan tingkat kepuasan yang rendah terhadap hasil yang dihasilkan.

faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja yang merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan dan hambatan yang terlampaui banyak.

Tabel 2. Rekapitulasi Absen Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai			
		Izin	Terlambat Masuk	Pulang Awal	Alfa
2020	34	80	80	32	20
2021	38	137	56	144	10
2022	42	24	92	15	40
2023	47	51	76	45	15

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara, 2023.

Berdasarkan Tabel 2, dari tingkat kehadiran pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara menunjukkan fluktuasi. Dimana jumlah pegawai yang izin paling tinggi pada tahun 2021 yaitu sebanyak 137 orang, pegawai yang terlambat masuk paling tinggi pada tahun 2022 sebanyak 92 orang, pegawai yang pulang awal paling tinggi tahun 2021 sebanyak 144 orang, pegawai yang Alfa paling tinggi pada tahun 2022 sebanyak 40 orang. Menurunnya absensi pegawai tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bagian Umum pada tanggal 25 April 2024 yaitu yang menyebabkan timbulnya stres kerja pada pegawai yaitu faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman sesama pegawai adanya senioritas dalam pekerja mengakibatkan pekerja yang terbelang masih baru bekerja merasa diberikan tekanan oleh pegawai yang sudah lama (senior). Hal ini patut diperhatikan untuk permasalahan kedepannya tidak ada lagi nantinya, dan juga seringnya keterlambatan dalam pemberian upah/gaji kepada pegawai yang membuat para pegawainya stres dan kurang semangat. stres kerja yang tidak terkontrol dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak baik itu kerugian secara material dan non material. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan kepada pegawai agar kinerja pegawai kembali produktif.

METODE

Metode penelitian didefinisikan sebagai sesuatu kegiatan ilmiah yang terencana, terstruktur sistematis dan memiliki tujuan tertentu baik praktis maupun teoritis. Dikatakan sebagai kegiatan ilmiah, karena penelitian dengan aspek ilmu pengetahuan dan teori. Terencana karena peneliti harus direncanakan dengan memperlihatkan waktu, dana dan aksesibilitas terhadap tempat dan data. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan dalam penelitian dan analisis untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat diukur secara numerik.

Penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan ini berfokus pada penggunaan angka-angka, statistik, dan metode matematis untuk mendapatkan pemahaman yang obyektif tentang fenomena yang diamati. Dalam pendekatan kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen pengumpulan data seperti kuesioner, atau pengukuran untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik. Data ini kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menghasilkan hasil yang dapat ditarik kesimpulan secara obyektif.

Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan yaitu data yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja, stres kerja dan kinerja yang didapat langsung dari responden. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data ini diperoleh dari perusahaan seperti alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, uraian tugas, hasil pencapaian dan kondisi perusahaan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 214 orang. Sedangkan sampel menurut Siyoto & Sodik (2015) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 47 responden. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	0.770	0,2876	Valid
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	0.845	0,2876	Valid
3	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja	0.625	0,2876	Valid
4	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target perusahaan	0.825	0,2876	Valid
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	0.767	0,2876	Valid
6	Perusahaan saya selalu memotivasi karyawannya agar selalu bersemangat dalam bekerja untuk dapat mengembangkan karir lebih	0.790	0,2876	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan nilai korelasi yang dihitung (r_{hitung}) melebihi nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r_{tabel}). Sehingga menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X_1) yaitu valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan saya	0.593	0,2876	Valid
2	Waktu kerja yang mendesak sehingga sulit dalam membuat keputusan	0.578	0,2876	Valid
3	Saya sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak cukup	0.397	0,2876	Valid
4	Pengawasan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya masih kurang	0.367	0,2876	Valid
5	Saya merasa antara saya dengan rekan kerja terkadang mempunyai perbedaan visi yang berbeda dalam bekerja	0.582	0,2876	Valid
6	Beban kerja yang banyak membuat saya harus lembur	0.653	0,2876	Valid
7	Saya merasa tidak didukung oleh atasan dan rekan kerja dalam menghadapi beban kerja yang tinggi	0.447	0,2876	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai korelasi yang dihitung (r_{hitung}) melebihi nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r_{tabel}). Sehingga menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja (X_2) yaitu valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kineja Pegawai

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya	0.646	0,2876	Valid
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti sebagai bentuk tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	0.620	0,2876	Valid
3	Keterampilan yang saya miliki dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	0.782	0,2876	Valid
4	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	0.630	0,2876	Valid
5	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada saya	0.710	0,2876	Valid
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	0.605	0,2876	Valid
7	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas sebelum diminta oleh atasan	0.646	0,2876	Valid
8	Saya berinisiatif untuk mencari jalan keluar sendiri jika mengalami masalah	0.495	0,2876	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa nilai korelasi yang dihitung (r_{hitung}) melebihi nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r_{tabel}). Sehingga menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) yaitu valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,6 maka akan sudah mencerminkan reliabel.

Tabel 6. Uji Reabilitas

No	Variabel	Batas Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	0,60	0,919	Reliabel
2	Stres Kerja (X_2)	0,60	0,784	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,878	Reliabel

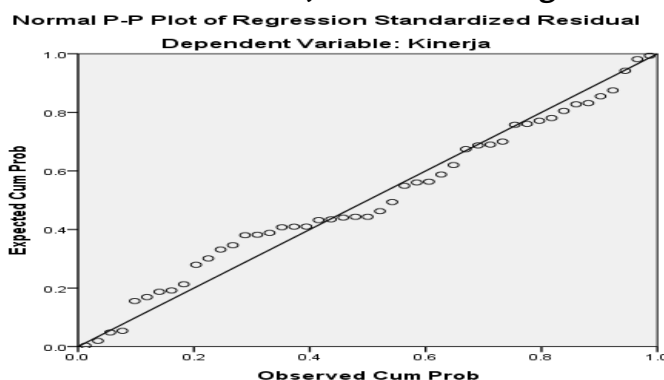
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Oleh karena itu dapat dikatakan semua variabel-variabel dianggap reliabel atau konsisten dan dapat layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam medel regresi memiliki distribusi norml atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan metode grafik. Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot* (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal.

Gambar 1. Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik normal *p*-plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagnal, serta penyebaran mengikuti dari gris normal grafik sehingga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Mulikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Salah satu cara untuk megetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian.

Tabel 7. Hasil uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Motivasi Kerja	.928	1.078
Stres Kerja	.928	1.078

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

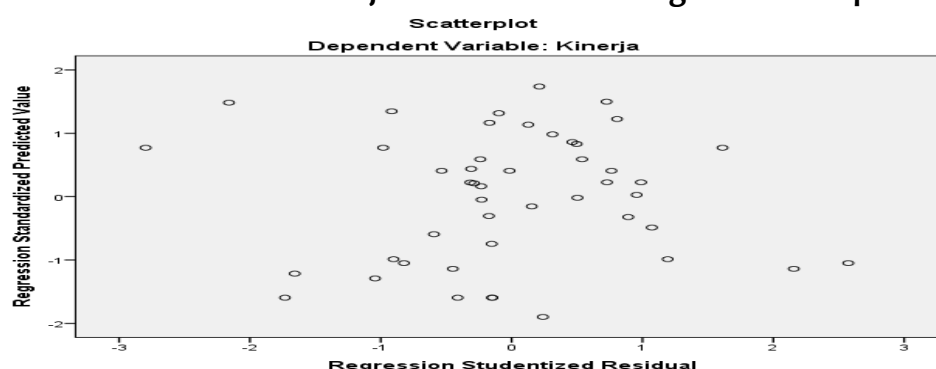
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa hasil dari uji Multikolinieritas yang dimana hasil diambil dari *table coefficients* dan seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan seluruh VIF < 10 dengan demikian masing-masing variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresinya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari model residual dari satu penamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan scatterplot.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas grafik scatterplot



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Keberadaan heteroskedastisitas dapat dikenali melalui pola tertentu pada grafik Scatterplot. dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga berdasarkan ketentuan yang telah dijelaskan dapat diambil suatu kesimpulan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.261	5.556		8.327	.000
Motivasi Kerja	.360	.127	.280	2.831	.007
Stres Kerja	-.862	.131	-.651	-6.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan hasil dari Tabel 8, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 46,261 + 0,360X_1 - 0,862X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 46,261. Artinya yaitu apabila motivasi kerja dan stres kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja pegawai tetap sebesar 46.261. Nilai koefisien regresi 0,360

menyatakan pengaruh positif bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan 0,360.

Nilai koefisien regresi -0,862 artinya jika variable lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0.862. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua factor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Tujuan uji statistik t ini adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh secara persial dari motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian untuk mendapatkan t_{tabel} maka perlu memperhatikan tingkat signifikansi dan derajat bebas. Oleh karena tingkat signifikansi dalam penelitian ini 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05 maka menggunakan 0,025 dengan derajat bebas yaitu 44. Maka nilai t_{tabel} yang diperoleh yaitu 2,015. Dengan diperoleh hasil berdasarkan Tabel 8, maka motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} X_1(2,831) > t_{tabel}(2,015)$ dan $sig.0,007 < 0,05$. berdasarkan kriteria uji t maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian berdasarkan Tabel 8, variabel stres kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (-6.578) < t_{tabel}(-2,015)$ dan $sig\ 0.000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria uji t maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji Hipotesis Simultan (uji statistic F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1034.417	2	517.209	33.038	.000 ^b
	Residual	688.817	44	15.655		
	Total	1723.234	46			

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Nilai F_{tabel} dilihat dari nilai numerator (pembilang) dalam penelitian ini yaitu 2 dan nilai denominator (penyebut) yaitu (44), maka diperoleh nilai F_{tabel} adalah 3,21. Berdasarkan pengujian F yang terlihat pada Tabel 9, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 33,038 dengan signifikan 0,000 dan jumlah F_{tabel} sebesar 3,21. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (33,038) > F_{tabel} (3,21)$ atau $sig\ 0,000 < 0,05$. Berdasarkan Kriteria uji F maka H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.582	3.95663

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 9, diketahui koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,600 yang berarti motivasi kerja dan stres kerja mampu menjelaskan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebesar 60,0% sisanya 40,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa Motivasi Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif secara persial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar $t_{hitung} 2,831 > 2,015$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa Stres kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif secara persial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t bahwa nilai $t_{hitung} X_2 = -6.578 < 2,015$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria uji t maka Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji simultan, diketahui $F_{hitung} (33.038) > F_{tabel} (3,21)$ atau sig $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan Motivasi Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square sebesar 0,600 atau 60% Motivasi kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. sementara sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Secara persial variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Secara persial variabel stres kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap

kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) diketahui motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dapat mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebesar 60,0%.

Diharapkan kepada pemimpin agar menyediakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, memberikan kepercayaan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan bimbingan dan monitoring bagi pegawai untuk membantu mereka mengatasi beban kerja. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

REFERENSI

- Aldi dan Febri. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. E-Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang. Hal: 01.
- Anwar Sanusi dan Tanto Sumarsono. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Vol.8, No. 1.
- Ardana, I komang, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu; Yogyakarta.
- Danang Sunyoto, dkk. (2023). *Motivasi Kerja*, Jawa Tengah, Penerbit CV.Eureka Media Aksara.
- Dewi Santika. (2023). *Stres Kerja*, Jawa Barat, Penerbit CV.Widina Media Utama.
- Gusti Yuli Asih, dkk. (2018). *Stres Kerja*, Semarang, Penerbit University Press.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Irima Sari Octaviani dan Edi Mulyanto. (2021). *Motivasi, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan*, Jawa Tengah, Penerbit CV Pena Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman, dkk, (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Serang Banten, Penerbit CV. AA RIZKY.
- Lestari, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Metik Asmike dan Putri Oktovita Sari. (2022). *Manajemen Kinerja Meningkatkan Keunggulan Bersaing*, Madiun Jawa Timur, Penerbit Unipma Press.
- Payo, B. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.