

**PENGARUH STRESS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA SEKSI PERENCANAAN BIDANG BINA MARGA DINAS  
PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU**

Tasril

**Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning**

**Abstrak :** Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan diluar diri individu. Stress juga merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Begitu juga pegawai Dinas Pekerjaan Umum Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang diterapkan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Dalam penelitian yang penulis lakukan ini, penulis mempergunakan metode deskriptif, yaitu alat analisa dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi serta menguraikan secara sistematis terhadap fakta-fakta yang ada dikaitkan dengan telaah pustaka dengan membuat suatu kesimpulan dan analisa kuantitatif yaitu penggunaan data-data berupa angka-angka yang diperoleh untuk mempermudah penganalisaan data, maka disini penulis menggunakan program SPSS. Adapun indikator stress yang penulis teliti dalam penelitian ini yaitu beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik antar pribadi dan masalah-masalah keluarga. Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan semaksimal mungkin demi keberhasilan.

Kata kunci : stress, motivasi dan kinerja.

***Abstract:** Stress is a condition where a person experiences stress due to conditions that affect him. These conditions can be generated from within the individual and the environment outside the individual. Stress is also a response in adjusting influenced by individual differences and or psychological processes, as a consequence of environmental action, situation or event that is too much to hold a person's psychological and physical demands. So is the staff at the Department of Public Works Planning Section of Highways.*

*This study aims to determine how much influence the stress and motivation on the performance of employees who applied Riau Provincial Public Works. In a study conducted by the author, the author uses descriptive method, which is a tool of analysis by collecting, classifying and tabulating and describe systematically the facts that there is associated with the review of the literature to make a conclusion*

*and analysis of quantitative ie the use of data in the form of figures -angka acquired to facilitate analysis of data, then here the author using SPSS.*

*The indicators of stress that I researched in this study is the workload, pressure and attitude of the leadership, time and work equipment, the conflict between personal and family problems. Motivation is an action that encourages a person to perform an activity as much as possible for the sake of success.*

**Keywords:** Stress, Motivation and Performance.

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stress terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Misalnya seorang supir yang sudah lama bekerja pada perusahaan dan tidak pernah mendapat tugas untuk mengantar tamu asing karena tidak mempunyai kemampuan berbicara atau menggunakan bahasa Inggris. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang, yakni menggunakan bahasa Inggris dalam menjalankan tugasnya.

Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stress bagi orang lain. Mengelola stress diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelolah stress

pekerja di tempat kerja, lebih bersifat pemahaman akan penyebab stress orang lain dan mengambil tindakan untuk menguranginya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dengan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stress yang potensial dan pemecahaanya, karena stress akan selalu menimpa pekerja maupun perusahaan. Stress suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhi sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu diharapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan serta hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan benar adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan diluar diri individu. Stress juga merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang

terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Begitu juga pegawai Dinas Pekerjaan Umum Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga.

Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi bidang

pekerjaan umum dan melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku wakil Pemerintah dalam rangka dekosentrasi dan tugas pembantuan. Untuk melihat tingkat absensi pegawai selama 5 tahun terakhir dapat penulis tampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Absensi Pegawai Pada Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Tahun 2009 s/d 2013**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Satuan	Jumlah Hari Kerja Pegawai Selama 1 Tahun	Jumlah Hari Absensi Pegawai/Tahun	Persentase Absensi Pegawai (%)
2009	81	231	18.711	53	0,28
2010	82	228	18.696	79	0,42
2011	85	230	19.550	102	0,52
2012	93	234	21.762	151	0,69
2013	107	228	24.396	180	0,74

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam 5 tahun terakhir rata-rata jumlah absensi pegawai menunjukkan peningkatan frekuensi. Tahun 2009 jumlah pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau sebanyak 81 orang dengan persentase absensi 0,28%. Tahun 2010 jumlah pegawai

82 orang pegawai dengan pesentase absensi 0,42%. Tahun 2011 jumlah pegawai 85 orang dengan persentase absensi sebesar 0,52%. Dan tahun 2012 jumlah pegawai 93 orang dengan tingkat absensi 0,69% serta tahun 2013 dengan jumlah pegawai 107 orang pegawai dengan persentase absensi sebesar 0,74%.

**Tabel 2**  
**Kinerja Prestasi Pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Tahun 2009 s/d 2013**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah DP3	Rata-Rata Nilai DP3
2009	81	5321	65,69
2010	82	5505	67,13
2011	85	5902	69,44
2012	93	6695	71,99
2013	107	8047	75,21

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam 5 tahun terakhir rata-rata nilai DP3 menunjukkan adanya peningkatan. Penilaian kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan norma hasil kerja, sikap kerja dan cara kerja setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari rangkaian penilaian karyawan yang diperoleh dari hasil evaluasi kesepakatan kerja (*performance agreement*) yang dituangkan dalam bimbingan kerja secara periodik.

Setiap instansi harus memiliki perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakan pegawai pada tahun mendatang, menentukan bagaimana semangat bekerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan itu. Kinerja seorang karyawan makin baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan perusahaan dimana ia bekerja. Seseorang yang

tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Meningkatnya persentase absensi pegawai dapat menandakan menurunnya motivasi kerja pegawai dan hal ini juga merupakan salah satu gejala pada orang yang menderita stress kerja, hal tersebut dapat menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang rendah, dan terlihat pada tingkat absensi pegawai yang meningkat untuk lima tahun terakhir meski adanya peningkatan kinerja pegawai yang dinilai dari DP3nya. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai tersebut. Maka peneliti mengambil judul: "Pengaruh Stress Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau".

### Perumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah berdasarkan latar belakang penelitian dan pengamatan awal terhadap stress kerja, maka permasalahan yang ada dalam hal ini adalah : Apakah faktor stress dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau ?

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Werther & Davis (Nurmansyah; 2008;244) mengatakan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir kondisi fisik seorang yang dapat mengancam kecakapan seseorang di dalam menanggulangi keadaan disekitarnya sehingga karyawan tersebut berkembang menuju pada gejala-gela stress yang dapat merugikan penampilan atau prestasi kerjanya.

### Faktor-faktor Penyebab Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2007;204), adapun faktor penyebab stress karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### Faktor-faktor motivasi

Peterson dan Plowman (Hasibuan;2007;142) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)  
keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)  
keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan inilah salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)  
keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)  
keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

## Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi, sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses suatu pekerjaan berlangsung (Nurmansyah;2008;172).

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa cara yang dapat dilihat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, baik yang bersifat material maupun nonmaterial, hal ini berdasarkan pada situasi dan kondisi perusahaan serta tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperlihatkan kebutuhan Rohani
- c. Tempat Pegawai pada posisi yang tepat
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Berikan kesempatan untuk maju
- f. Usaha agar pegawai mempunyai loyalitas
- g. Pemberian insentif yang terarah
- h. Fasilitas yang menyenangkan

## METODE PENELITIAN

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Tahun 2013 sebanyak 107 orang.

Dalam mengambil sampel dilakukan secara acak. Mengingat kemampuan penulis yang terbatas baik dari segi waktu, tenaga maupun biaya, maka sampel yang diambil sebanyak 52 orang pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, dan penentuan ukuran sampel yang diteliti yaitu berdasarkan rumus Slovin, Maka sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 52 orang pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

### Teknik Pengambilan Sampel

*Sampling* adalah cara atau teknik tertentu dalam pengambilan sampel penelitian sehingga sampel tersebut sedapat mungkin mewakili populasinya. Teknik penggunaan sampel yang digunakan adalah metode sensus (keseluruhan).

### Jenis Dan Sumber Data

#### Jenis Data

Jenis data yang dilakukan adalah analisa kualitatif dan kuantitatif yaitu sebagai berikut :

- a. Data Kualitatif, yaitu setelah data-data terkumpul sedemikian rupa, data tersebut diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori berdasarkan persamaan dari jenis data tersebut, kemudian data tersebut diuraikan, dihubungkan atau diperbandingkan antara satu data dengan yang lainnya, sehingga diperoleh gambaran utuh tentang masalah yang diteliti.
- b. Data kuantitatif yaitu, data-data yang sudah terkumpul melalui angket disusun dalam bentuk

tabel-tabel berfrekuensi dan persentase, kemudian aspek-aspek yang terdapat dalam tabel tersebut di bandingkan atau di interpretasikan sehingga diperoleh pemahaman yang luas dari tabel tersebut.

### Sumber Data

#### 1. Data Primer

Yang penulis peroleh dilokasi penelitian berupa hasil wawancara langsung dan penyebaran angket atau kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Data ini merupakan data yang diperoleh dari perusahaan dan pihak yang terkait yaitu berupa gambaran umum lokasi penelitian, struktur organisasi, aktivitas instansi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penulisan ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara (*Interview*) yaitu pengumpulan data yang langsung dilakukan dengan mewawancarai pimpinan serta bagian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti
- b. Daftar angket (*Quesioner*) yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada pimpinan, pegawai dan karyawan yang berkaitan dengan objek penelitian.

### Identifikasi Dan Operasional Variabel

Adapun yang menjadi variabel penelitian adalah :

1. Stres, yang menjadi indikatornya adalah beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja dan masalah keluarga.
2. Motivasi, yang menjadi indikatornya adalah pengakuan untuk berprestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggunga jawab, gaji, serta hubungan antar pribadi.
3. Kinerja, yang menjadi indikatornya kualitas, produktivitas, pengetahuan, kepercayaan dan ketersediaan.

### Analisis Data

Dalam penelitian yang penulis lakukan ini, penulis mempergunakan metode deskriptif, yaitu alat analisa dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi serta menguraikan secara sistematis terhadap fakta-fakta yang ada dikaitkan dengan telaah pustaka dengan membuat suatu kesimpulan dan analisa kuantitatif yaitu penggunaan data-data berupa angka-angka yang diperoleh dari perusahaan dan untuk mempermudah penganalisaan data, maka disini penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 14.

Adapun alat analisa yang dipergunakan adalah :

Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + \varepsilon$$

Dimana : Y = Variabel tidak bebas  
(Kinerja)

X1 = Stress

X<sub>2</sub> = Motivasi  
a = Konstanta  
b= Arah regresi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pegawai sebagai ujung tombak organisasi, dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya harus dimotivasi dengan adanya imbalan atas prestasi dan kinerjanya. Selain itu tingkat stress kerja juga sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress dan motivasi terhadap kinerja pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, berikut ini diuraikan berdasarkan tanggapan dari responden.

#### Analisis Stress

Stress merupakan segala sesuatu yang dialami oleh seseorang

yang dimana ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi, sehingga orang yang mengalami stress menjadi tertekan dan tidak nyaman. Oleh karena itu penanganan stress harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan karena akan berdampak pada kinerja yang dilakukan. Stress juga merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Begitu juga pegawai Dinas Pekerjaan Umum Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga.

Untuk melihat bagaimana beban kerja yang berlebihan dalam menentukan tingkat stress pegawai dapat di lihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Berlebihan**  
**Menentukan Tingkat Stress Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	6	11,54
2	Menentukan	8	15,38
3	Cukup menentukan	12	23,08
4	Tidak menentukan	19	36,54
5	Sangat tidak menentukan	7	13,46
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa 6 orang responden atau 11,54% menyatakan beban kerja yang berlebihan sangat menentukan tingkat

stress pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau, 8 orang responden atau 15,38% menyatakan

menentukan, 12 orang responden atau 23,08% menyatakan cukup menentukan dan 19 orang responden atau 36,54% menyatakan tidak menentukan serta 7 orang responden atau 13,46% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk beban kerja yang berlebihan menurut sebagian besar responden tidak menentukan tingkat

stress kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja yang diberikan tidak berlebihan karena sudah terstrukturasi pembagian tugasnya seperti pada awal tahun untuk pelayanan lelang merupakan bagian tersibuk namun dapat terlaksana dengan baik karena telah ada pembagian kerja.

**Tabel 4**  
**Tanggapan Responden Tentang Tekanan dan Sikap Pimpinan**  
**Menentukan Tingkat Stress Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	5	9,62
2	Menentukan	8	15,38
3	Cukup menentukan	12	23,08
4	Tidak menentukan	21	40,38
5	Sangat tidak menentukan	6	11,54
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel di atas bahwa 5 responden atau 9,62% menyatakan tekanan dan sikap pimpinan yang kurang wajar sangat menentukan tingkat stress pegawai, 8 orang responden atau 15,38% menyatakan menentukan, 12 orang responden atau 23,08% menyatakan cukup menentukan, 21 orang responden atau 40,38% menyatakan tidak menentukan serta 6 orang responden atau 11,54%

menyatakan tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk tekanan dan sikap pimpinan menurut sebagian besar responden tidak menentukan tingkat stress pegawai hal ini juga dirasakan oleh penulis dalam melakukan penelitian di instansi ini, dimana pimpinan tidak terlalu memberikan tekanan kepada bawahannya.

**Tabel 5**  
**Tanggapan Responden Tentang Waktu dan Peralatan Kerja Yang Kurang Memadai Dapat Menentukan Stress Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	10	19,23
2	Menentukan	12	23,08
3	Cukup menentukan	21	40,38
4	Tidak menentukan	9	17,31
5	Sangat tidak menentukan	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel di atas, 10 orang responden atau 19,23% menyatakan waktu dan peralatan sangat menentukan tingkat stress pegawai. 12 orang responden atau 23,08% menyatakan menentukan, 21 orang responden atau 40,38% menyatakan cukup menentukan dan 9 orang responden atau 17,31% menyatakan tidak menentukan serta tidak ada responden menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat stress pegawai ditentukan oleh waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, hal ini juga dapat penulis lihat bahwa waktu dalam penggeraan yang bersifat mendesak dan peralatan yang tersedia

sangat kurang sehingga perlu ditambah dan di perbaharui lagi seperti komputer dan printer. Bekerja dengan peralatan yang kurang memadai dan pada waktu yang bersamaan membuat kelancaran penyelesaian pekerjaan kurang memuaskan dan tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya. Banyak pekerjaan yang jadi terlantar karena hanya menggunakan peralatan yang kurang mendukung pekerjaan. Ada beberapa data dan laporan seperti peta dan gambar ukuran besar yang harus dicetak menggunakan peralatan yang sesuai dan canggih tetapi kadang instansi tidak menyediakan peralatannya sehingga perlu bantuan pihak lain.

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden Tentang Konflik Antar Pribadi Dalam Menentukan Tingkat Stress Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	4	7,69
2	Menentukan	6	11,54
3	Cukup menentukan	19	36,54
4	Tidak menentukan	14	26,92
5	Sangat tidak menentukan	9	17,31
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas tentang konflik antar pribadi dalam menentukan tingkat stress pegawai, menurut 4 orang responden atau 7,69% menyatakan sangat menentukan, 6 orang responden atau 11,54% menyatakan menentukan, 19 orang responden atau 36,54% menyatakan cukup menentukan, 14 orang responden atau 26,92% menyatakan tidak menentukan serta 9

orang responden atau 17,31% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik antar pribadi cukup menentukan tingkat stress pegawai, seperti ada sebagian pegawai yang merasa tersaingi dan hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang tidak memiliki hubungan interpersonal yang baik.

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden Tentang Masalah-masalah Keluarga Dalam Menentukan Tingkat Stress Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	5	9,62
2	Menentukan	9	17,31
3	Cukup menentukan	22	42,31
4	Tidak menentukan	14	26,92
5	Sangat tidak menentukan	2	3,85
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas tentang masalah-masalah keluarga dalam menentukan tingkat stress pegawai, menurut 5 orang responden atau 9,62% menyatakan sangat menentukan, 9 orang responden atau 17,31% menyatakan menentukan, 22 orang responden atau 42,31% menyatakan cukup menentukan, 14 orang responden atau 26,92% menyatakan tidak menentukan serta 2 orang responden atau 3,85% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa masalah keluarga cukup menentukan tingkat stress pegawai, seperti banyak kasus-kasus

keluarga yang tercuat di kantor. Bahkan banyaknya kasus-kasus atau masalah-masalah keluarga yang tercuat bahkan ada yang diselesaikan oleh kepala kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dengan memanggil pegawai yang bersangkutan.

#### **Analisis Motivasi**

Alasan-alasan yang menjadi motivasi bagi seseorang untuk bekerja diantaranya adalah untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan untuk ikut berorganisasi. Alasan-alasan yang menjadi faktor motivasi tersebut harus

dipenuhi agar tercapai keseimbangan dalam diri seseorang, yaitu keseimbangan antara kebutuhan dan upah penuhan itu sendiri. Agar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik, pegawai memerlukan rasa aman dan nyaman, dan untuk mencapai kerja atau produktivitas terbaik, pegawai memerlukan motivasi agar gairah dan

semangat kerjanya tetap terjaga baik dan tidak menurun.

Salah satu bentuk motivasi yang diberikan instansi kepada pegawainya adalah adanya pengakuan untuk prestasi kerja pegawai. Dan berikut penulis tampilkan tabel tanggapan responden tentang pengakuan untuk prestasi di bawah ini :

**Tabel 8**  
**Tanggapan Responden Tentang Pengakuan Untuk Prestasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	15	28,85
2	Menentukan	22	42,31
3	Cukup menentukan	8	15,38
4	Tidak menentukan	7	13,46
5	Sangat tidak menentukan	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas tentang pengakuan untuk prestasi dalam menentukan atau menumbuhkan rasa motivasi atau dorongan, menurut 15 orang responden atau 28,85% menyatakan sangat menentukan, 22 orang responden atau 42,31% menyatakan menentukan, 8 orang responden atau 15,38% menyatakan cukup menentukan, 7 orang responden atau 13,46% menyatakan tidak menentukan serta tidak ada responden menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengakuan untuk prestasi cukup menentukan dalam pemberian motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, cukup menentunya tingkat pengakuan

prestasi ini terlihat dari nilai DP3 pegawai yang naik setiap tahunnya. Pegawai yang berprestasi biasanya mendapat kesempatan keikutsertaan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan baik itu penataran, kursus, seminar, lokakarya dan lain sebagainya. Dengan seringnya pegawai mendapat kesempatan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan tentu mereka merasa diperhatikan sehingga memotivasi dalam meningkatkan kinerja.

Suatu pekerjaan dapat menjadi suatu motivasi oleh pegawai apabila pekerjaan itu sejalan dengan kemampuan/skill dan bakat. Oleh sebab itu untuk melihat bagaimana

tanggapan responden tentang pekerjaan itu sendiri dapat di lihat dari

tabel berikut :

**Tabel 9**  
**Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan itu Sendiri**  
**Menentukan Dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	15	28,85
2	Menentukan	12	23,08
3	Cukup menentukan	19	36,54
4	Tidak menentukan	4	7,69
5	Sangat tidak menentukan	2	3,85
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas tentang pekerjaan itu sendiri dalam menentukan atau menumbuhkan rasa motivasi atau dorongan, menurut 15 orang responden atau 28,85% menyatakan sangat menentukan, 12 orang responden atau 23,08% menyatakan menentukan, 19 orang responden atau 36,54% menyatakan cukup menentukan, 4 orang responden atau 7,69% menyatakan tidak menentukan serta 2 orang responden atau 3,85% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri cukup menentukan dalam pemberian motivasi pegawai dan juga tentu cukup menentukan peningkatan kinerja, bentuk dari pekerjaan itu sendiri yang dapat memotivasi pegawai adalah

pekerjaan yang dilaksanakan sebagian besar sesuai dengan latar belakang pendidikan dan skill pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh penyelesaian tepat waktu secara rutin atas pekerjaan yang diemban oleh pegawai. Setiap pegawai yang menyenangi pekerjaannya dapat memotivasi pegawai itu sendiri. Ini terlihat dari tidak terbebannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari tanggung jawab setiap pegawai terhadap tugas yang diembankan kepadanya tentu saja juga dapat memberikan dorongan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas pegawai itu sendiri, dan untuk melihat taggapan responden tentang tanggung jawab dapat penulis tampilkan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 10**  
**Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab (*Responsibility*) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	8	15,38
2	Menentukan	7	13,46
3	Cukup menentukan	25	48,08
4	Tidak menentukan	9	17,31
5	Sangat tidak menentukan	3	5,77
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas tentang tanggungjawab dalam menentukan atau menumbuhkan rasa motivasi atau dorongan, menurut 8 orang responden atau 15,38% menyatakan sangat menentukan, 7 orang responden atau 13,46% menyatakan menentukan, 25 orang responden atau 48,08% menyatakan cukup menentukan, 9 orang responden atau 17,31% menyatakan tidak menentukan serta 3 orang responden atau 5,77% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya semakin besar pula motivasi yang tercipta untuk pegawai lain dan tentunya akan

meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Cukup bertanggungjawabnya pegawai ini dilihat dari setiap penyelesaian pekerjaan sesuai dengan termin dan jadwal yang ditentukan.

Uang adalah suatu hal yang tidak akan pernah dapat diabaikan sebagai salah satu motivator, baik dalam bentuk upah, kerja borongan, bonus, bayaran insentif, tunjangan jabatan, uang makan, dan lain-lain yang diberikan sebagai imbalan atas prestasi ataupun pembayaran terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Berikut untuk melihat tanggapan responden tentang Gaji (salary) dapat penulis tampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini :

**Tabel 11**  
**Tanggapan Responden Tentang Gaji (*Salary*) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	23	44,23
2	Menentukan	14	26,92
3	Cukup menentukan	11	21,15
4	Tidak menentukan	3	5,77
5	Sangat tidak menentukan	1	1,92
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas tentang gaji (*Salary*) dalam menentukan atau menumbuhkan rasa motivasi atau dorongan, menurut 23 orang responden atau 44,23% menyatakan sangat menentukan, 14 orang responden atau 26,92% menyatakan menentukan, 11 orang responden atau 21,15% menyatakan cukup menentukan, 3 orang responden atau 5,77% menyatakan tidak menentukan serta 1 orang responden atau 1,92% menyatakan sangat tidak menentukan. maka dapat disimpulkan bahwa gaji cukup menentukan besarnya motivasi yang tercipta kepada pegawai, dan dari penelitian di lapangan dapat di lihat tingkat gaji yang diberikan kepada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau ini sudah cukup sesuai. Ini dapat dilihat dari besarnya gaji dan tunjangan yang diterima berdasarkan golongan dan masa kerja pegawai masing-masing. Gaji yang diterima golongan I sebesar Rp. 1.095.000,- sampai dengan Rp.

1.720.400,- Golongan II Rp.  
 1.390.100,- sampai dengan Rp.  
 2.349.000,- Golongan III Rp.  
 1.743.400,- sampai dengan Rp.  
 2.910.200,- golongan IV Rp.  
 2.057.600,- sampai dengan Rp.  
 3.580.000,-. Adapun bentuk tunjangan yang diberikan oleh Pemerintah Provinsi Riau disebut Tunjangan Beban Kerja. Untuk golongan I sebesar Rp. 1.600.000,- untuk golongan II sebesar Rp. 2.100.000,- golongan III sebesar Rp. 3.100.000,- dan untuk golongan IV sebesar Rp. 4.100.000,-. Menurut pegawai pemberian gaji dan tunjangan ini sudah cukup dan sesuai dengan apa yang diberikan dalam bekerja, namun para pegawai juga berharap ada kenaikan gaji dan tunjangan setiap tahunnya sehingga bisa disesuaikan dengan kebutuhan hidup para pegawai dan semakin meningkatkan semangat dalam pekerjaan.

**Tabel 12**  
**Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Pribadi Dalam Menentukan Motivasi Kerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	12	23,08
2	Menentukan	16	30,77
3	Cukup menentukan	19	36,54
4	Tidak menentukan	4	7,69
5	Sangat tidak menentukan	1	1,92
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas tentang hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) dalam menentukan atau menumbuhkan rasa motivasi atau dorongan, menurut 12 orang responden atau 23,08% menyatakan sangat menentukan, 16 orang responden atau 30,77% menyatakan menentukan, 19 orang responden atau 36,54% menyatakan cukup menentukan, 4 orang responden atau 7,69% menyatakan tidak menentukan serta 1 orang responden atau 1,92% menyatakan sangat tidak menentukan. Dari tabel di atas ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antar pribadi pegawai cukup menentukan terciptanya motivasi pegawai. Hubungan antar pribadi biasanya kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan sehingga mempengaruhi terhadap kinerja. Dengan merasa rekan kerja menyenangkan sudah tentu pekerjaan akan terasa lebih ringan dan dapat lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### Analisis Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber*performance* rendah. Para pemimpin instansi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugas.

Sehubungan dengan itu, kinerja merupakan kesediaan pegawai untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil yang diharapkan..

Untuk melihat bagaimana tanggapan responden tentang kualitas kerja pegawai dengan penyebaran angket/kuesioner, dapat penulis tampilkan dalam bentuk tabel di bawah ini :

**Tabel 13**  
**Tanggapan Responden Tentang Kualitas Pekerjaan**  
**Menentukan Kinerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	9	17,31
2	Menentukan	22	42,31
3	Cukup menentukan	17	32,69
4	Tidak menentukan	4	7,69
5	Sangat tidak menentukan	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas terlihat 9 orang responden atau 17,31% menyatakan sangat menentukan, 22 orang responden atau 42,31% menyatakan menentukan, 17 orang responden atau 32,69% menyatakan cukup menentukan dan 4 orang responden atau 7,69% menyatakan tidak menentukan serta tidak ada responden menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai menentukan kinerja pegawai. Kualitas kerja ini terlihat dari kesesuaian rencana

pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Konsep produktivitas mengandung unsur-unsur yang kompleks, menyangkut banyak faktor baik dilihat dari konsep dan pendekatannya maupun cara pengukurannya. Oleh sebab itu berikut dapat penulis tampilkan tabel tanggapan responden tentang produktivitas di bawah ini :

**Tabel 14**  
**Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Dapat Menentukan Kinerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	7	13,46
2	Menentukan	10	19,23
3	Cukup menentukan	27	51,92
4	Tidak menentukan	7	13,46
5	Sangat tidak menentukan	1	1,92
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas terlihat 7 orang responden atau 13,46% menyatakan sangat menentukan, 10 orang responden atau 19,23% menyatakan menentukan, 27 orang responden atau 51,92% menyatakan cukup menentukan, dan 7 orang responden atau 13,46% menyatakan tidak menentukan, serta 1 orang responden atau 1,92% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai

cukup menentukan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil penelitian bahwa produktivitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, seperti penyelesaian kegiatan tender/lelang, dan kesesuaian penggunaan anggaran.

Pengetahuan pegawai juga sangat menentukan hasil kerja pegawai, dan tentu saja hal ini sangat menentukan kinerja pegawai. Untuk melihat bagaimana tanggapan

responden tentang pengetahuan pegawai dapat penulis tampilkan pada

tabel berikut ini :

**Tabal 15**  
**Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Dalam Menentukan Kinerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	5	9,62
2	Menentukan	9	17,31
3	Cukup menentukan	22	42,31
4	Tidak menentukan	14	26,92
5	Sangat tidak menentukan	2	3,85
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas terlihat 5 orang responden atau 9,62% menyatakan sangat menentukan, 9 orang responden atau 17,31% menyatakan menentukan, 22 orang responden atau 42,31% menyatakan cukup menentukan, dan 14 orang responden atau 26,92% menyatakan tidak menentukan, serta 2 orang responden atau 3,85% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan pegawai ini cukup menentukan kinerja pegawai. Dan menurut penelitian penulis pengetahuan pegawai terhadap pekerjaannya cukup baik hal ini terlihat dari tingginya produktivitas kerja pegawai tersebut atas setiap pekerjaan yang diembankan kepadanya. Pengetahuan tentang pekerjaan biasanya didapat dari arahan

dan bimbingan pimpinan sebelum memulai pekerjaan sehingga dalam penggerjaan tidak ada kendala. Dengan adanya arahan dan bimbingan sebelum melakukan pekerjaan, tentu pegawai akan mengetahui dan memahami tentang pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya. Memiliki pengetahuan dalam pekerjaan akan membuat kerja lebih mudah dipahami dan cepat selesai.

Suatu hal yang sangat penting dalam menentukan suatu pekerjaan adalah tingkat kepercayaan, semakin besar kepercayaan kepada pegawai, semakin besar pula tanggung jawab yang diembannya. Bagaimana tanggapan responden tentang kepercayaan dapat di lihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 16**  
**Tanggapan Responden Tentang Kepercayaan Dapat Menentukan Kinerja Pegawai**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	7	13,46
2	Menentukan	14	26,92
3	Cukup menentukan	22	42,31
4	Tidak menentukan	6	11,54
5	Sangat tidak menentukan	3	5,77
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas terlihat 7 orang responden atau 13,46% menyatakan sangat menentukan, 14 orang responden atau 26,92% menyatakan menentukan, 22 orang responden atau 42,31% menyatakan cukup menentukan, dan 6 orang responden atau 11,54% menyatakan tidak menentukan, serta 3 orang responden atau 5,77% menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan cukup menentukan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam bentuk penambahan tugas dan

wewenang pekerjaan. Pegawai yang mendapat kepercayaan diberi tugas dan wewenang yang lebih dalam suatu pekerjaan tertentu, seperti masuk dalam anggota tim pengadaan barang dan jasa (lelang/tender), tim peneliti kontrak pekerjaan maupun tim evaluasi fisik dan keuangan kegiatan proyek.

Ketersediaan waktu disini mengandung arti tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran. Dan untuk melihat bagaimana tanggapan responden tentang ketersediaan waktu pegawai dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 17**  
**Tanggapan Responden tentang Ketersediaan Waktu Dalam Menentukan Hasil Kerja**

NO	KLASIFIKASI	FREKUENSI (ORANG)	PERSENTASE (%)
1	Sangat menentukan	12	23,08
2	Menentukan	17	32,69
3	Cukup menentukan	19	36,54
4	Tidak menentukan	4	7,69
5	Sangat tidak menentukan	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dari tabel di atas terlihat 12 orang responden atau 23,08% menyatakan sangat menentukan, 17 orang responden atau 32,69% menyatakan menentukan, 19 orang responden atau 36,54% menyatakan cukup menentukan dan 4 orang responden atau 7,69% menyatakan tidak menentukan serta tidak ada responden menyatakan sangat tidak menentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa ketersedian cukup waktu menentukan hasil kinerja yang dicapai. Ketersediaan disini terlihat kedisiplinan pegawai dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan, mesti masih ada oknum yang melakukan wanprestasi.

### Pembahasan

Seperti disebutkan pada tujuan penelitian bahwa penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel stress dan motivasi terhadap kinerja pegawai Seksi Perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

Pembahasan analisis dan pembuktian hipotesis meliputi pembahasan pembuktian hipotesis

yang telah diajukan yaitu : diduga stress dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai seksi perencanaan Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

Untuk mengetahui beberapa besar pengaruh variabel bebas Stress (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y), maka pembahasan digunakan dengan antara stress dan motivasi dengan kinerja pegawai, dapat dilihat pada perhitungan berikut ini :

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	17.1154	2.67636	52
stress	14.2115	2.59967	52
motivasi	18.4231	2.71774	52

#### Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, stress <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.609 <sup>a</sup>	.370	.345	2.16657	.370	14.412	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi, stress

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.301	2	67.651	14.412	.000 <sup>a</sup>
	Residual	230.006	49	4.694		
	Total	365.308	51			

a. Predictors: (Constant), motivasi, stress

b. Dependent Variable: kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.075	2.736	6.972	.000		
	stress	-.325	.117	-.310	-1.895	.000	.997
	motivasi	.299	.112	.304	2.674	.010	.997
							1.003
							1.003

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel output dari program SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pada tabel Model summary

- Tabel model summary dengan prediktor (*constant*) stress dan motivasi terlihat dimana nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,609 yang bernilai positif berarti memiliki hubungan yang erat dan searah terhadap kinerja. Dengan nilai  $r^2$  (determinasi) sebesar 0,345 artinya pengaruh motivasi dan stress terhadap kinerja sebesar 34,5% dan sisanya dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pada tabel Coefficients terlihat :

Nilai constant (konstanta) atau a = 19,075

X1 (Stress) = -0,325

X2 (Motivasi) = 0,299

Dari perumusan regresi liner berganda :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Maka persamaan yang diperoleh dari formulasi ini adalah:

$$Y = 19,075 - 0,325 x_1 + 0,299 x_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

- X<sub>1</sub> = Stress  
X<sub>2</sub> = Motivasi  
a = Konstanta  
b = Arah regresi

Dari persamaan di atas dapat penulis uraikan bahwa dengan peningkatan stress sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,325 satuan. Dan dengan meningkatnya motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,299 satuan.

Ujian t berguna untuk menguji signifikansi regresi (b), yaitu apakah variabel independen (X<sub>1</sub>) stress dan (X<sub>2</sub>) motivasi berpengaruh secara nyata atau tidak.

### Hipotesis

H<sub>0</sub> = Stress dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H<sub>a</sub> = Stress dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengambilan Keputusan :

- Jika  $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima
- Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak

Diketahui

- T<sub>tabel</sub>

Tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas = Jumlah sampel – jumlah variabel maka perolehan : (52-3) =49, dimana dilakukan tes 2 sisi (2 tailed) maka variabel (1/2 0,5;49) = 2,000

- T hitung sebagai berikut :

Nilai X<sub>1</sub> (Stress) dimana T<sub>hitung</sub> = -1,895

Maka  $t_{hitung} -1,895 < -t_{tabel} - 2,000$  ini berati H<sub>0</sub> ditolak, artinya stress memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai X<sub>2</sub> (Motivasi) dimana T<sub>hitung</sub> = 2,674

Maka  $t_{hitung} 2,674 > t_{tabel} 2,000$  ini berati H<sub>0</sub> ditolak, artinya motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan dalam rangka pembuatan skripsi ini, dimana penulis telah menguraikan secara detil baik mengenai kondisi organisasi yang ada pada instansi serta masalah-masalah yang dihadapi, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stress merupakan segala sesuatu yang dialami oleh seseorang yang dimana ada ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi, sehingga orang yang mengalami stress menjadi tertekan dan tidak nyaman. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu beban kerja, tekanan dan sikap pimpinan, waktu dan peralatan kerja, konflik antar pribadi dan masalah-masalah keluarga.
2. Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan semaksimal mungkin demi keberhasilan. Adapun indikator yang penulis ambil dalam

penelitian ini antara lain : pengakuan untuk prestasi (*recognition for achievement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung Jawab (*responsibility*), gaji (*Salary*) dan hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

3. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan penggunaan program SPSS diperoleh  $r = 0,609$  maka  $r$  mendekati 1 ini menunjukkan adanya hubungan (korelasi) yang cukup kuat antara stress dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai  $r^2$  atau sering disebut dengan koefisien determinasi yaitu sebesar 0,345 artinya stress dan motivasi mempunyai pengaruh 34,5% terhadap kinerja pegawai dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini.

### Saran

Adapun saran-saran sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat stress kerja pegawai dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang telah penulis

kemukakan dalam hasil penelitian dan pembahasan, oleh sebab itu penulis mengharapkan instansi dapat menekan tingkat stress pegawai ini dengan mengetahui sumber-sumber stress kerja dan dapat memberikan solusi kepada pegawai. Dengan rendahnya tingkat stress kerja pegawai tentu juga akan semakin primanya pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat.

2. Diharapkan instansi dapat memperhatikan dan meningkatkan motivasi pegawai, karena dengan daya dorong atau motivasi yang baik tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Oleh sebab itu diharapkan untuk mendapatkan kinerja yang baik diharapkan peningkatan motivasi yang juga dilaksanakan dengan baik pula.
3. Jika kita lihat kesempatan yang ditercipta dalam instansi menurut penelitian masih dirasakan kurang baik, oleh sebab itu diharapkan instansi dapat lagi memberikan kesempatan kepada pegawai baik kesempatan untuk berprestasi, berkreasi, dan berkarier.

### DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak & Hendri Tanjung, 2003, **Manajemen Motivasi**, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia.

Efendi, Marihot Tua, Drs., M.S.i, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Gramedia Widiasarana Indonesia.

Ervianto, I. Wulfram, 2008, **Manajemen Proyek Konstruksi**, Yogyakarta, ANDI.

Hasan, Iqbal, 2010, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 Statistik Inferensif*, Jakarta, Bumi Aksara.

Hasibuan, Drs. Malayu. S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Irianto, Agus. Prof, Dr, H, 2009, *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

Manullang. M, dan Marihot AMH Manullang, 2001, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

Nasution, Drs. M.N, M.Sc. A.P.U, 2005, *Manajemen Mutu Terpadu*, Edisi Kedua, Bogor, Ghalia Indonesia.

Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada Press.

Nurmansyah, SR. Drs. Ec. MM, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Pekanbaru, Unilak Press.

Prabu, AA. Anwar, Mangkunegara, Dr. Drs., M.Si, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.

Sarwono, Jonathan, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Siagian P. Sondang. Prof, DR, M.P.A, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Rineka Cipta.

Wibowo, Prof. Dr. S.E., M.Phil, 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta, Rajawali Press.

Winardi, DR. SE, 2000, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta, Rineka Cipta.