

The Influence of Motivation and Work Stress on Employee's Performance (A Case Study at PT. PLN (Persero) UPT Semarang)

Arva'ni Za'imil Ashiya, Sugiyanta², Suwardi

International Business Management, State Polytechnic of Semarang, Indonesia

Sugiyanta_polines@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the motivation and work stress on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UPT Semarang. Data collection methods used are through interviews, questionnaires and literature study. The number of samples in this study were 77 employees with the census method. The analytical method used is the validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test and the coefficient of determination test. The results showed that partially motivation and work stress have a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, motivation and work stress have a significant effect on employee performance. Motivation has the greatest influence in improving employee performance.

Keyword : Motivation, Work Stress, Employee Performance.

--

Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UPT Semarang)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 karyawan dengan metode sensus. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan tangguh supaya dapat bertahan di tengah persaingan bisnis yang tidak hanya lokal namun juga merambah ke dunia internasional. Salah satu ukuran kualitas karyawan

adalah berdasarkan kinerjanya. Kinerja menurut KBBI adalah (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Berdasarkan uraian di atas, dapat

ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kinerja adalah salah satu tolak ukur kualitas seorang karyawan. Sebagai perusahaan BUMN penguasa kelistrikan di Indonesia, tentunya PT. PLN (Persero) perlu memastikan bahwa SDM yang dimiliki adalah yang terbaik agar senantiasa dapat memberikan pelayanan yang terbaik pula kepada konsumen. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus berkembang karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang selama periode tahun 2019 hingga 2020 mengalami pasang surut. Hal tersebut dapat dilihat dari data realisasi pencapaian kinerja dengan melihat jenis indikator kinerja yaitu *Transformer Outage Duration* (TROD), *Transformer Outage Frequency* (TROF) dan persentase Hari Tanpa GI (Gardu Induk) Padam.

Pencapaian kinerja perusahaan dilihat dari indikator kinerja (TROD, TROF dan Hari Tanpa GI Padam) menunjukkan hasil yang pasang surut. *Transformer Outage Duration* (TROD) adalah lamanya gangguan rata-rata pada setiap unit trafo GI dalam suatu periode, sedangkan *Transformer Outage Frequency* (TROF) adalah jumlah kali gangguan rata-rata pada setiap unit trafo GI dalam suatu periode. Tingginya nilai TROD dan TROF ditentukan oleh kinerja masing-masing Gardu Induk

dan jaringannya.

Semakin sering dan lama terjadi gangguan pada GI dan jaringannya maka akan semakin tinggi nilai TROD dan TROF yang berakibat semakin menurunnya kinerja perusahaan.

Dalam mencapai hasil kinerja sesuai dengan yang diharapkan, tentunya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2015:67), yaitu: faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Handoko (2001:193), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, kompensasi, dan desain pekerjaan. Kedua pendapat tersebut sama-sama memasukkan variabel motivasi ke dalam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menjadikan variabel motivasi sebagai salah satu variabelnya.

Selain motivasi, menurut Handoko (2001:193), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Rivai (2009) kondisi stres yang berlebih dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan, stres ini muncul karena tingginya tuntutan tugas atau beban kerjanya berlebih terhadap karyawan atau faktor lain yang dapat menimbulkan adanya stres. Stres umumnya dikaitkan dengan sesuatu yang negatif, namun pada beberapa kondisi, stres yang dapat dikelola dengan baik justru diperlukan untuk dapat memacu kinerja seorang individu agar dapat merasakan sedikit tantangan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Output dari stres kerja yang beragam ini menimbulkan *research gap*

atau ragam perbedaan yang dapat dijumpai pada hasil penelitian yang menggunakan variabel stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Darrylia Jennyfer Darwin menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan Nila Hotiana dan Febriansyah yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tri Wartono (2017), Ravika Putri Syali (2017) dan Rona Mahardikna, masing-masing memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedikit berbeda dengan hasil yang diperoleh Aldy Pambudi Wicaksono yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Alvin Syaiful Hidayat dan Oktaviana Eka Rizita masing-masing hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ragam hasil penelitian terdahulu inilah yang mendasari penelitian ini untuk menjadikan stres kerja sebagai salah satu variabel.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang.
3. Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang.

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2002:260) yang dikutip Surya Akbar (2018), pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, yaitu:

- 1) Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, diukur melalui tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

- 5) Kemandirian, diukur melalui tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- 6) Komitmen kerja, diukur melalui tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi

Motivasi

Menurut Robbins (1996:198), motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Menurut Hasibuan (2008:110), faktor motivasi dibedakan menjadi 2 yaitu faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan dan faktor ekstrinsik yang berasal dari luarkaryawan.

1. Faktor intrinsik, meliputi: dorongan untuk berprestasi, dorongan mendapatkan pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dorongan tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.
2. Faktor ekstrinsik, meliputi: gaji atau upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan

antar pribadi dan kualitas supervisi.

Stres Kerja

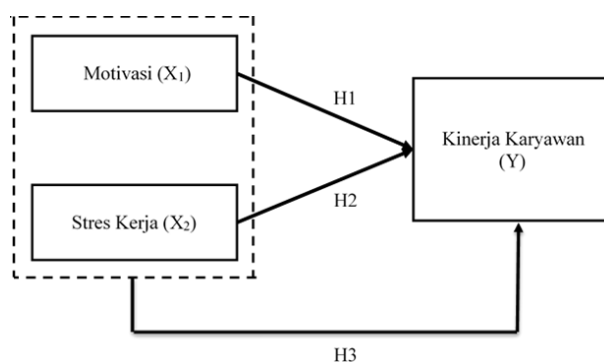
Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja merupakan perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Indikator stres kerja menurut Robbins dalam Sunarty Jafar (2018) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis pada penelitian ini dapat dilihat pada **Gambar 1**.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang dengan jumlah populasi 77 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* atau sensus.

Definisi Operasional

Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel:

a. Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian

b. Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini, yaitu: Dorongan Internal, dan Dorongan Eksternal

c. Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu: Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi, Struktur Organisasi, dan Kepemimpinan Organisasi

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka dan kuesioner (angket). data primer dan sekunder.

- 1) Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Wawancara dilakukan dengan karyawan bagian SDM PT. PLN (Persero) UPT Semarang. Dalam penelitian ini wawancara bertujuan untuk melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti.
- 2) Studi pustaka dalam penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari buku, artikel atau jurnal, dan referensi lainnya yaitu data tinjauan pustaka, metode dan hasil analisis data pada penelitian terdahulu.
- 3) Kuesioner diberikan kepada para karyawan PT. PLN (Persero) UPT Semarang. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (satu) hingga 4 (empat), terdiri dari pernyataan Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk menangkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kuesioner dikatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel atau $\text{sig} > 0.05$.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.654	0.2213	Valid
	Y.2	0.737	0.2213	Valid
	Y.3	0.742	0.2213	Valid
	Y.4	0.422	0.2213	Valid
	Y.5	0.714	0.2213	Valid
	Y.6	0.650	0.2213	Valid
	Y.7	0.732	0.2213	Valid
	Y.8	0.727	0.2213	Valid
	Y.9	0.562	0.2213	Valid
	Y.10	0.713	0.2213	Valid
Motivasi (X1)	X1.1	0.602	0.2213	Valid
	X1.2	0.745	0.2213	Valid
	X1.3	0.646	0.2213	Valid
	X1.4	0.641	0.2213	Valid
	X1.5	0.746	0.2213	Valid
	X1.6	0.629	0.2213	Valid
	X1.7	0.636	0.2213	Valid
	X1.8	0.665	0.2213	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	X1.9	0.630	0.2213	Valid
	X1.10	0.623	0.2213	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.747	0.2213	Valid
	X2.2	0.716	0.2213	Valid
	X2.3	0.787	0.2213	Valid
	X2.4	0.704	0.2213	Valid
	X2.5	0.768	0.2213	Valid
	X2.6	0.772	0.2213	Valid
	X2.7	0.800	0.2213	Valid
	X2.8	0.623	0.2213	Valid
	X2.9	0.800	0.2213	Valid
	X2.10	0.789	0.2213	Valid

Berdasarkan **Tabel 1**, dapat diketahui keseluruhan indikator dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid serta tidak perlu ada indikator yang di *drop out*.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45)

reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α) dapat dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,859	Reliabel
Motivasi	0,853	Reliabel
Stres Kerja	0,914	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Berdasarkan **Tabel 2**, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk meneliti variabel Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah reliabel sehingga tidak ada yang perlu di *drop out*.

Uji Asumsi Klasik

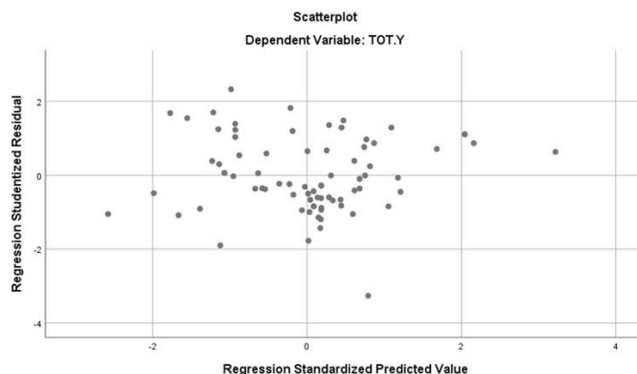
Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis statistik (Kolmogorov Smirnov). Ketentuan dari uji dengan analisis statistik Kolmogorov Smirnov yaitu apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi

normal. Sedangkan jika hasil Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi 0,062 $> 0,05$. Maka data tersebut berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas nol atau dibagian bawah nol dari sumbu Y dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model yaitu dengan melihat nilai toleransi menunjukkan angka $\geq 0,10$ atau *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan angka ≤ 10 maka variabel yang ada dikatakan saling berkorelasi dan harus dilakukan penggantian. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, diketahui nilai *tolerance* untuk variabel motivasi dan stres kerja

adalah 0,983 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel motivasi dan stres kerja adalah 1,017 kurang dari 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji Linieritas

Ghozali (2018:167) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Pengujian pada SPSS 25 dengan menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Model	Unstandardized Coefficients B	T	Sig.
(Constant)	13,919	3.769	0,000
Motivasi	0,258	2,338	0,022
Stress Kerja	0,221	2,338	0,022

Berdasarkan tabel 20, hasil penelitian menunjukkan nilai R^2 sebesar

0,145 dengan jumlah data $n = 77$, nilai $C^2 = 77 \times 0,145 = 11,165$. Nilai C^2 kemudian

dibandingkan dengan tabel C^2 sebesar 96,2167 yang diperoleh dari $df = 77 - 2 = 75$, dan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian ini adalah nilai C^2 lebih rendah dari C^2 tabel ($11,165 < 96,2167$). Oleh karena itu, model dalam penelitian ini linier.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Semarang. Dihitung menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS 25.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b	
Model	R Square
1	,145
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja	
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan	

Berdasarkan **Tabel 4**, diperoleh persamaan regresi linier berganda menurut hasil analisis pada SPSS 25 sebagai berikut: $Y = 13,919 + 0,258 X_1 + 0,221 X_2 + e$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 13,919, artinya jika variabel motivasi dan stres kerja bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan bernilai positif sebesar 13,919. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi dan stres kerja tidak mengalami perubahan (naik atau turun), maka tingkat kinerja karyawan bernilai tetap.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi berarti, apabila motivasi naik, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan juga akan naik.
- c. Nilai koefisien regresi stres kerja menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien regresi berarti, apabila stres kerja naik, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan juga akan naik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,122 atau 12,2% yang mempunyai arti kontribusi variabel motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 12,2% sedangkan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh model lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini.

Hasil Uji Hipotesis Uji parsial (t)

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan

dengan melihat nilai signifikansi variabel independen, apabila signifikansi variabel independent $<0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi jika signifikansi $>0,05$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 Nilai t-tabel dengan signifikansi 5% (0,05) dan $df = 74$ ($df = n-k$; $n =$ jumlah sampel, $k =$ total variabel) adalah 1.99125. Maka, dapat disimpulkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,338 > 1.99125$) dan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-tabel dengan signifikansi 5% (0,05) dan $df = 74$ ($df = n-k$; $n =$ jumlah sampel, $k =$ total variabel) adalah 1.99125. Maka, dapat disimpulkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,338 > 1.99125$) dan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (F)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F digunakan untuk menguji semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara melihat signifikansi variabel secara bersama, apabila nilai signifikansi variabel $< 0,05$ maka terdapat pengaruh secara bersama sama dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel pengikat.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

Model	F	Sig
Regresi	6,284	0,003

Nilai F tabel dengan $df (n_1) = 3$ dan $df (n_2) = 46$ ($df (n_1) = k-1$ dan $df (n_2) = n-k$; $n =$ jumlah sampel, $k =$ variabel total) adalah 3,12. Berdasarkan Tabel 24, terlihat bahwa F hitung $>$ F tabel ($6,284 > 3,12$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT.

PLN (Persero) UPT Semarang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R²* = 0,122 = 12,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan stres kerja berpengaruh signifikan

- terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,2% dan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 2) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Semarang dengan hasil nilai t-hitung > t-tabel ($2,338 > 1.99125$) dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.
 - 3) Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Semarang dengan hasil nilai t-hitung > t-tabel ($2,338 > 1.99125$) dan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Stres kerja yang baik dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena dipandang sebagai suatu tantangan atau pemantik semangat bagi karyawan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih dalam hal kuantitas maupun kualitas. Oleh karenanya, perlu pengelolaan stres yang baik dan tepat untuk dapat menghasilkan stres kerja yang baik bagi karyawan agar produktivitas dan kinerja karyawan maupun perusahaan dapat meningkat.
- Saran**
- Berdasarkan hasil analisis penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:
- 1) Pimpinan sebaiknya benar-benar memperhatikan kesehatan fisik maupun mental dari para karyawannya. Beberapa cara yang dapat ditempuh, misalnya dengan menjalin komunikasi yang intens mengenai kesehatan fisik dan mental karyawan, memperhatikan beban kerja karyawan, memastikan karyawan bebas dari masalah yang dapat mengganggu kinerjanya dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan ramah.
 - 2) Perusahaan perlu mengevaluasi dan mengoptimalkan sistem pemberian penghargaan yang memenuhi syarat keberhasilan serta cukup untuk memuaskan kebutuhan dasar karyawan. Beberapa cara yang dapat ditempuh yaitu dengan pemberian insentif, bonus, penghargaan secara formal dari pimpinan, pujian atau sanjungan dan promosi jabatan secara adil dan merata.
 - 3) Perusahaan perlu memberi kesempatan yang luas dan sebaik-baiknya serta dapat memfasilitasi karyawan dalam usaha mereka untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki.
 - 4) Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya faktor absensi.
 - 5) Perusahaan perlu menyelaraskan kapasitas dan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang akan dibebankan pada mereka agar tidak terlalu memberatkan mereka sehingga dapat meminimalkan terjadinya stres kerja yang tidak baik.
 - 6) Perusahaan perlu memberikan batasan-batasan, kejelasan peran, kejelasan pertanggungjawaban, kewenangan yang cukup, dan pemahaman peranan pekerja dalam mencapai tujuan organisasi pada tiap individu karyawan untuk menghindari ambiguitas peran.
 - 7) Pimpinan perlu mengetahui kemampuan dan kapasitas tiap karyawan serta mengkomunikasikan

instruksi pekerjaan dengan baik dan jelas agar karyawan tidak mudah stres akan tuntutan pekerjaan.

- 8) Berdasarkan koefisien determinasi, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,122 = 12,2%. Artinya kontribusi motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 12,2% dan sisanya 87,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abraham, H. Maslow. 2013. Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.
- Adawiyah, Robiatul. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan PT. PLN (Persero) Area Lenteng Agung. Skripsi. FEB, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Akbar, Surya. 2018. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JlAGANIS*. Vol. 3 (2): 1-17. September 2018.
- Darwin, Darrylia Jennyfer. 2017. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) PT. Fitrafood International. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*. Vol. 27 (1). April 2017.
- Dewi, Pramesthy Kusuma. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah KC Surakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Farianda, Isna. 2013. Pengaruh Mutasi Jabatan dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Artikel Publikasi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25. Semarang: BPUntersitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, Iftikhar H., Gillani, Syed Hussain M. 2020. *Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance: A Case from Private Universities of Karachi*. *AJBMR: Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*. Vol. 9 (2). Juli 2020.
- Hidayat, Alvin Syaiful. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Saras Husada Purworejo)*. Naskah Publikasi. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Jundy, Kautsar. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing Jakarta*. Skripsi. FEB, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Koeswara, E. 1995. *Motivasi (teori dan penelitiannya)*. Bandung: Offset Angkasa.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahardikna, Rona. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri*. Naskah Publikasi. FEB, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Gajah Mada University Press*.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizita, Oktafiana Eka. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Dr. M. Ashari Pematang)*. Skripsi. FEB, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Terjemahan. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sari, R. P. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, Ruben Septian. 2016. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Regional I Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

- Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Suhardi. 2013. *The Science of Motivation* (Kitab Motivasi). Jakarta: PT Gramedia.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *Center for Academic Publishing Service*.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syali, Ravika Putri. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Motor Jaya. Skripsi. Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Bekasi.
- Triyono, A. J. dan Prayitno, A. 2017. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 (2).
- W. Slocum. 2004. *Organization Behaviour 10th Edition*. Ohio: Thomson Learning.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4 (2). April 2017.
- Wicaksono, Aldy Pambudi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (Persero). Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.