

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Pada Kantor Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Ende

Santia Hando, Syarifuddin, Vera Herlina Mustari
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ende. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan teknik observasi dan wawancara dari pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ende, jumlah responden sebanyak 31 orang diambil sebagai sampel penelitian ini. Dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dan Motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai p value $<$ 0.05, maka dapat disimpulkan menerima H_a dan menolak H_0 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X_1 terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena t hitung $<$ t tabel dan nilai p value $>$ 0.05, maka menerima H_0 dan H_a menolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau nyata antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

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

Abstract

The purpose of this study is to Analyze the Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic at the Ende Regency Youth and Sports Office.

The method used in this study is a quantitative method with data collection techniques using observation and interview techniques from employees of the Ende Regency Youth and Sports Office, the number of respondents as many as 31 people were taken as samples of this study. In the results of this study it was found that Work Stress has a significant effect on Employee Performance and Work Motivation has an influence and is significant on Employee Performance

The results of this study found that work stress partially has an effect and is significant on employee performance because the t count value $>$ t table and the p value $<$ 0.05, then it can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected which means there is an influence between the X_1 variable on employee performance and the work motivation variable has an effect and is not significant on employee performance because t count $<$ t table and p value $>$ 0.05, then H_0 is accepted and H_a is rejected which means there is no significant or real influence between the Work Motivation variable on employee performance

Keywords: Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance

Pendahuluan

Dampak nyata pandemi COVID-19 di Indonesia tidak hanya berpengaruh pada kesehatan masyarakat tetapi juga keadaan perekonomian negara. Tidak hanya negara tapi juga organisasi dan industri, hampir seluruh sektor industri mengalami dampak lesunya ekonomi. Organisasi harus beradaptasi terhadap keadaan untuk mampu bertahan di tengah pandemi ini. Pemerintah telah berusaha merumuskan berbagai kebijakan untuk menghentikan pandemi ini. Dalam kondisi ini, cukup banyak organisasi dan pegawai yang belum siap untuk melakukan *work from home*.

Work From Home (WFH) merupakan strategi yang diterapkan banyak organisasi semenjak terjadinya Covid-19. Namun, WFH dipandang memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus diterima baik oleh organisasi maupun pegawainya. Saat ini teknologi menjadi penunjang utama agar operasional perusahaan atau instansi dapat berjalan. Tanpa teknologi, setiap pekerja tidak dapat mengakses informasi. Kembali pada perkembangan teknologi tersebut, kini telah lahir sistem teknologi bernama telecommuting. Bekerja secara telecommuting artinya memanfaatkan penggunaan teknologi telekomunikasi untuk bekerja, yaitu dengan memberikan wewenang kepada seluruh pegawai sehingga memungkinkan semua pegawai untuk mengakses berbagai data perusahaan dari mana saja tanpa perlu berada di kantor untuk bekerja (Ye, 2012). Istilah lain yang banyak digunakan untuk telecommuting adalah *mobile workers*, *telework*, *work at home*, *flexi place*, *remote office*.

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pencapaian pekerjaan atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai di perusahaan dalam jangka waktu

tertentu. Jika pegawai perusahaan berkinerja baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau tim dengan kinerja perusahaan (Tamauka, et al., 2015).

Tingkat stres kerja yang dipengaruhi oleh covid-19 ini cukup meningkat seiring dengan pertambahan orang yang terinfeksi virus covid-19, akibatnya pihak kantor tidak hanya berperan dalam pencegahan penularan virus namun juga harus berurusan dengan konsekuensi psikologis wabah covid-19 saat ini, rasa takut dan kecemasan pegawai karena ketidakpastian penyakit ini bertambah dengan langkah-langkah pencegahan penyebaran virus yang mengganggu seperti lockdown, karantina, wajib memakai masker pada saat jam kerja dan lain sebagainya yang dapat menyebabkan gangguan stres.

Beberapa hal yang dapat menimbulkan stres seperti kemacetan di jalan raya, beban kerja yang berat, masalah dengan rekan kerja, dan masalah lain yang sering ditemui di kantor yang dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja (Dewayani, 2020). Hal ini tidak akan ditemui oleh pegawai selama bekerja di rumah. Namun lain halnya dengan yang disampaikan oleh Mustajab, et al. (2020), beberapa responden perempuan yang melakukan telecommuting, terutama yang sudah berkeluarga dan memiliki anak menyatakan kesulitan dalam membagi tugas rumah tangga dengan suami seperti mengurus anak-anak, memasak dan tugas lainnya karena suami tidak bisa melakukan tugas dan rumah tangga tersebut. Sehingga pada akhirnya mereka melakukan rangkap peran meski pada akhirnya berdampak pada beban kerja dan menghasilkan stres kerja yang tinggi bagi mereka.

Variabel lainnya yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi penting bagi pegawai karena pegawai yang termotivasi akan merasa

lebih bahagia, lebih sehat, dan antusias untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai akan berdampak serius pada ketidakhadiran dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merusak pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan antusiasmi pegawai, agar perusahaan dan pegawai dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui motivasi kerja. Perusahaan harus bisa memotivasi pegawai agar memberikan kinerja terbaik mereka. Sebelum melakukan penelitian mendalam terhadap telecommuting atau *Working From Home* (WFH), sebuah riset sederhana terlebih dahulu dilakukan untuk mengetahui fenomena yang terjadi dalam praktik *working from home* dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil survei ini diharapkan dapat menunjukkan ada atau tidaknya gap atau masalah terkait dengan fokus penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Kinerja merupakan setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Ada beberapa pengertian mengenai kinerja pegawai, antara lain : Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, Menurut Rivai (2006), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Dan kinerja pegawai Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam bekerja..

Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.

2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui nilai kinerja nya sedang dinilai

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Indikator Kinerja Pegawai yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas hasil pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Pengertian Stres Kerja

Stres adalah hasil dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa, dan merupakan respons adaptif yang difasilitasi oleh perbedaan individu yang menempatkan tuntutan tertentu pada seseorang. Jadi stres dalam pekerjaan dapat dikatakan sebagai akibat dari seseorang karena lingkungan kerja yang membuatnya merasa tidak aman.

Rivai (2004:108) mendefinisikan bahwa stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Greenberg (2003:71) mendefinisikan bahwa stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Luthans (dalam Yulianti, 2000:10) mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dari pendapat para ahli diatas dapat

disimpulkan bahwa stres merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan membawa pengaruh negatif bagi setiap pegawai, ada berbagai hal yang berhubungan dengan stres kerja, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan teman kerja, beban kerja, tenggat waktu dan lain sebagainya. Stres karena pekerjaan ini bisa menimpa pegawai dan bisa mengakibatkan gangguan fisik dan mental.

Indikator Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang pegawai. (Gaol,2014:650). Adapun indikator yang digunakan:

1. Beban kerja
2. Karakteristik tugas
3. Konflik peran
4. Struktur organisasi
5. Gaya kepemimpinan

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Franco dkk. (2004 dalam Harsuko 2011), adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut .

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan (Kuswadi, 2004 dalam Harsuko 2011).

Menurut Terry dan Rue (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Gibson 1985 (dalam Suwanto 2010) motivasi

adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan menggerakkan perilaku. Sedangkan menurut Robbins (2001) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2009:73), terdapat beberapa indikator motivasi, yaitu:

1. Berusaha memenuhi kebutuhan hidup.
2. Senang memperoleh pujian dari atasan
3. Bekerja dengan memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan

Hipotesis

- H₁ : Diduga variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pandemi covid-19 pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ende
- H₂ : Diduga variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pandemi covid-19 pada pegawai Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ende
- H₃ : Diduga stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan selama pandemi covid-19 pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ende

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Signifikansi	Ketentuan	Keterangan
Stres Kerja (X1)	3.263	≥ 1.696	.003	≤ 0,05	Ditolak
Motivasi Kerja (X2)	0.125	≤ 1.696	.901	≥ 0,05	Diterima

Sumber. Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka selanjutnya dapat dilihat besarnya persentase pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagaimana yang dilampirkan pada tabel berikut ini.

Nilai Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Beta	Koefisien Korelasi	R Squer	Nilai Sumbangan Efektif (SE)	Nilai Sumbangan Relatif (Sr)
Stres Kerja (X1)	0.605	0.619	38.34 %	37.45%	97.68%
Motivasi Kerja (X2)	0.023	0.386		0.89%	2.32%
Total				38.34%	100.00%

Sumber. Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat

adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t hitung > t tabel dan nilai p value < 0,05, maka dapat disimpulkan menerima Ha dan menolak H0 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel (X1) terhadap (Y) secara parsial sebesar 37.45%.

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t pada tabel diatas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t hitung < t tabel dan nilai p value > 0,05 maka menerima H0 dan menolak Ha yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau nyata antara variabel (X1) terhadap (Y) secara parsial sebesar 0.89%.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.918	2	30.959	8.712	.001 ^b
	Residual	99.501	28	3.554		
	Total	161.419	30			
a. Dependent Variable: TOTAL Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1						

Sumber. Ouput SPSS, 2022

Berdasarkan ouput anova pada tabel diatas diperoleh hasil analisis statistik uji simultan dengan nilai f hitung = 8.712 > f tabel = 2, 91 dan nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05 maka dapat dikatakan menerima Ha dan menolak H0 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas Stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,5 %.

Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619 ^a	.384	.340		1.885	1.801
a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						
b. Dependent Variable: TOTALY						

Sumber. Data Olahan Spss 22, 2022

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi/R Square adalah 0, 384 atau sama dengan 38,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 38,4%. Sedangkan

sisanya (100%-38,4%. = 61,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres

kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T yang diperoleh dimana nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan menerima H_a dan menolak H_0 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 37.45%. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ende

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian terdahulu Asep Sugar dan Edy Trianto (2020) “ Analisis tingkat stres kerja dimasa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan di PT.Pardic Jaya Chemicals”. Variabel independennya stres kerja (X) dan variabel dependen (Y) kinerja karyawan (Y). Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan jenis hubungan yang menjelaskan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di PT. Pardic Jaya Chemicals. Dari hasil penelitian dapat dibuktikan dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pardic Jaya Chemicals.

2. Pengaruh Motivasi Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T dimana nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai p value > 0.05 maka menerima H_0 dan menolak H_a yang berarti tidak terdapat berpengaruh yang signifikan atau nyata antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 0.89%. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh dan tidak

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian terdahulu Prabianda Mutiara Kani (2020), “Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi (Studi Pada Karyawan Lapak Restoran Pizza Hut Ciliwung Malang). Variabel independennya stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) variabel dependen kinerja pegawai (Y). Metode yang digunakan metode kuantitatif menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama pandemi.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis statistik uji simultan dengan nilai f hitung $8.712 > f$ tabel 2.91 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan menerima H_a dan menolak H_0 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas stres terjadinya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 72.5%.

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian terdahulu I Made Artha Wibawa (2016),” Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BANK BPD BALI CABANG UBUD. Variabel independennya stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) variabel dependen kinerja pegawai (Y) .Metode yang digunakan metode yang berhubungan linear karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan selama pandemi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemi covid-19 pada Kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ende sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien regresi dari stress kerja (X_1) = $0.352 > 0$, dengan thitung (3.263) > ttabel ($1,696$) dan signifikan $0.003 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai p value < 0.05 , maka dapat disimpulkan menerima H_a dan menolak H_0 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X_1 terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan nilai koefisien regresi dari motivasi kerja (X_2) = $0.022 > 0$ dengan t hitung (0.125) < t tabel (1.169) dan signifikan (0.901) > (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t hitung < t tabel dan nilai p value > 0.05 , maka menerima H_0 dan menolak H_a yang tidak terdapat pengaruh signifikan atau nyata antara variabel X_1 terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan pada tabel hasil uji simultan (f) diatas diperoleh hasil analisis statistik uji simultan dengan nilai f hitung = $8.712 > f$ tabel = $2,91$ dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$ maka dapat dikatakan menerima H_a dan menolak H_0 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas Stres kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Daftar Pustaka

Andri Budhi Nugroho 2012, *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi IV PT. Dan*

Liris di Sukoharjo

Anggita Nurjanah, *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumbulog Kantor Cabang Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Aris Riyandi Patriingtyas 2019, *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Bekasi*. Universitas Pelita Bangsa Bekasi

Asep Sugara dan Edy Trato, 2020. “ Analisis Stres kerja di masa pandemi covid-19 terhadap kinerja karyawan di PT. Pordik jaya chemicals” *Jurnal Mozaik*, Vol XII, Edisi II

Dewi dan Wibawa, 2016. “ Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”, *E-Jurnal manajemen Universitas Udayana*, Vol 5. No, 1

Eulalia Desya Ayu Saraswati, 2020, *Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta.

Fadhil dan Mayowan, 2018, “ Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera” *Jurnal administrasi bisnis*. Vol 54. No 1

Henry Ari Wibowo, 2019, *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian Dekor pada PT.Sanyo Caramics Indonesia*.

Manajemen stres pada masa pandemi covid-19, *Jurnal manajemen bisnis*. Vol.29.No.2. 2020

Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan*

*Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai.*

Tri Anita, Sumaryati Tjitrosumatro, J. Sabas.Setyohadi, 2021. “Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Di tinggal Dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja” , *Joernal Of Education*, Vol. 7, No 1 April 2021.PP : 146-157. [https:// journal.Ippmunindra.ac.id/indev.php/RDJ](https://journal.Ippmunindra.ac.id/indev.php/RDJ)
E