

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTS AT TAQWA 04, SETIA ASIH

Nanda Meilina Putri ^{1*}, Achmad Fauzi², Murti Wijayanti³

^{1,2,33}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Nanda Meilina Putri nandameilinaa265@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 20, Jan

Revised : 27, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada 60 orang responden, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan yaitu 60 pegawai. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan structural equation model (SEM) – SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $3,717 < 0,05$. Dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $6,267 < 0,05$. Kemudian untuk (R^2) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel Stres Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 42,7 %..

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM), salah satu sumber daya organisasi yang paling penting, sering disebut-sebut sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan memerlukan SDM yang berkinerja tinggi agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perencanaan yang efektif. Pada dasarnya, organisasi adalah sekelompok individu yang bekerja

sama untuk mencapai tujuan bersama. Kumpulan orang yang telah menetapkan mekanisme pembagian tanggung jawab di antara mereka sendiri serta pola kerja sama atau interaksi sosial membentuk suatu organisasi.

Salah satu hal yang mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai adalah lingkungan tempat kerja mereka. Kesuksesan sebuah perusahaan adalah tenaga kerjanya. Lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan di mana pegawai dapat terdorong atau termotivasi. Kinerja seorang pegawai adalah hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dapat dikatakan kinerja seseorang ditentukan oleh seberapa baik mereka melaksanakan tugas (Septiadi, 2020).

Memperhatikan tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mempertahankan kinerja pegawai. Terdapat dua jenis stres kerja, stres sedang dan stres tinggi. Stres kerja muncul ketika ekspektasi pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sementara stres kerja pada taraf tinggi sering terjadi dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama, membuat orang merasa terancam, mengalami gangguan fisik, dan mengubah perilaku kerja mereka, stres kerja pada taraf sedang mempunyai peran yang memiliki efek menguntungkan pada perilaku terhadap perilaku kerja, sedangkan tingkat stres kerja yang tinggi terjadi secara berulang dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan individu mengalami bahaya serta mengalami masalah fisik dan perilaku kerja (Puspita & Oktariansyah, 2021).

Di Indonesia terdapat sekolah salah satunya adalah Madrasah Tsanawiyah At Taqwa 04 Kec. Tarumajaya Kab. Bekasi, di dirikan pada tahun 1986 dan di dirikan nya oleh Drs. K.H Maidan Fahmi, MM., MBA. MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Merupakan sekolah islam yang tujuannya tidak hanya mendidik generasi muda secara intelektual dan spiritual, namun juga membekali mereka dengan akhlak mulia sebagai khalifah di muka bumi. Pada dasarnya tujuan didirikannya madrasah ini adalah untuk mewujudkan sekolah islam swasta yang mampu bersaing dengan institusi pendidikan baik negeri maupun swasta yang telah berdiri, baik di tingkat kota maupun nasional. MTs At Taqwa 04, Setia Asih memiliki 60 pegawai.

Pada bulan Juli sampai dengan bulan November 2023 merupakan suatu data kinerja pegawai yang dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai. Dalam hal peningkatan kinerja pegawai perlu adanya suatu strategi atau cara dan langkah apa yang akan dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menjalankan tugasnya dalam organisasi tersebut. Upaya peningkatan kinerja pegawai berarti memiliki tujuan untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai dari kinerja - kinerja yang ada sebelumnya. Dapat dilihat pada tabel daftar absensi MTs At Taqwa 04, Setia Asih sebagai berikut :

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran	Presentase
		Pegawai	Ketidakhadiran
Juli	60	2	3%
Agustus	60	6	10%
September	60	3	5%
Oktober	60	3	5%
November	60	4	7%

Sumber : MTs At Taqwa 04, Setia Asih (2023)

Berdasarkan fenomena di atas, kinerja seorang pegawai dapat di lihat dari absensi pada bulan Juli sebesar 3 %, bulan Agustus sebesar 10 %, bulan September 5 %, bulan Oktober sebesar 5 %, bulan November sebesar 7 %. Berdasarkan tingkat ketidakhadiran, dapat disimpulkan bahwa 10 % pegawai tidak masuk kerja pada bulan Agustus. Hal ini disebabkan oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yang mengakibatkan penurunan motivasi karyawan dan kinerja di bawah standar.

Seorang pemimpin perlu lebih fokus pada kinerja setiap karyawan untuk mengurangi ketidakhadiran karena hal ini akan membantu karyawan menjadi lebih termotivasi dan mampu mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pegawai dapat memiliki ide atau strategi untuk kedepannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam situasi seperti ini, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk dapat memotivasi para pegawainya sehingga mereka berusaha dengan tekun dan antusias untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berdasarkan pembahasan dan research gap diatas maka mengajukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih"

THEORETICAL REVIEW

Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai "performance" yang merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam konteks manajemen organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks ini, hasil kerja yang dihasilkan diharapkan dapat disajikan dengan bukti konkret dan dapat diukur secara objektif. Kinerja merupakan refleksi dari prestasi seseorang, yang terbentuk melalui pola perilaku dan aktivitas kerja yang telah dijalankan (Sofyan, 2020). Kinerja merupakan prestasi kerja karyawan yang dalam pengukurannya menggunakan standar ataupun kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja bisa dipandang sebagai hasil dan komitmen individu yang tercermin dalam kemampuan dan tindakan di dalam suatu konteks atau situasi tertentu. (Sembiring, 2020).

Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam

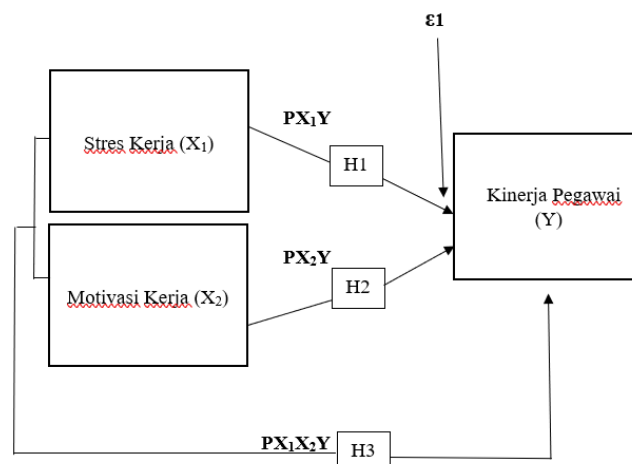
kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Islamati et al., 2021). Stres kerja dapat diartikan sebagai beban emosional atau tekanan yang dialami individu ketika menghadapi tuntutan atau kesempatan untuk melakukan kegiatan yang penting, di mana pelaksanaannya melibatkan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi aspek emosional, kognitif, dan fisik seseorang. Ketegangan ini terkait dengan perasaan ketidaknyamanan, kekhawatiran, dan kegelisahan yang dialami oleh individu (Fitriano, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi diartikan sebagai dorongan individu untuk beraktivitas, yang dapat berupa insentif seperti gaji yang besar, kepemimpinan yang mendukung, alat kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan interaksi yang menyenangkan dengan rekan kerja, dan lainnya (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berasal dari sumber internal dan eksternal. Tingkat produktivitas yang dihasilkan cenderung meningkat seiring dengan peningkatan jumlah motivasi kerja yang dimiliki, dan sebaliknya jika tingkat motivasi kerja rendah, maka tingkat produktivitas yang dihasilkan pun akan cenderung rendah

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Trisna et al., 2023). Temuan ini sejalan dengan (Amaliah et al., 2023) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam konteks keseharian, motivasi dimaknai menjadi semua proses dalam memberikan dorongan ataupun perangsangan pada masing-masing pegawai yang menyebabkan mereka mau untuk melakukan kerja sama dengan secara suka rela tanpa adanya paksaan. Temuan penelitian ini diperkuat oleh (Natalia & Netra, 2020) Motivasi kerja memiliki pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Single Fin Surf Shop, Cafe and Bar Kabupaten Bandung. Hal serupa juga diucapkan oleh (Marlius & Pebrina, 2022) motivasi mengandung pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja dijelaskan sebagai gejala yang umumnya dialami oleh individu, dipicu oleh faktor-faktor baik eksternal maupun internal sesuai dengan kondisi kerja yang dihadapi. Stres ini bersifat dinamis, dapat naik atau turun tergantung pada beban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Stres di tempat kerja adalah keadaan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang berdampak pada suasana hati, keadaan pikiran, dan keadaan emosional karyawan. Motivasi, di sisi lain, dijelaskan sebagai pendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi adalah faktor kunci yang menentukan tingkat kinerja seorang pegawai. Meskipun produktivitas dan fasilitas kerja yang memadai dapat optimal, tanpa adanya motivasi, kinerja tidak akan mencapai potensi maksimal. Studi ini mendukung pandangan bahwa stres kerja dapat memiliki dampak positif atau negatif tergantung pada tingkat stres yang dialami. Stres yang seimbang dapat meningkatkan prestasi kerja karena membantu mengarahkan sumber daya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Stres menjadi terlalu besar, apabila prestasi kerja dapat menurun dan menghambat pelaksanaan tugas. Dalam konteks ini, adanya stres kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, temuan ini sejalan dengan penelitian (Pertiwi et al., 2021).

H3 : Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih.

METHODOLOGY

Dari sudut bidang penelitian, jenis penelitian ini dalam bidang SDM, dengan tujuan adalah menerapkan hasil penelitian untuk dapat dimanfaatkan dalam kepentingan individu maupun kelompok untuk keperluan instansi. Penelitian ini juga penelitian terapan yaitu untuk melakukan pengujian teori ilmiah, dan uji hubungan antara empiris dan hasil analisa, bersifat eksploratif untuk memperdalam data dan informasi atas fenomena SDM. Penelitian juga

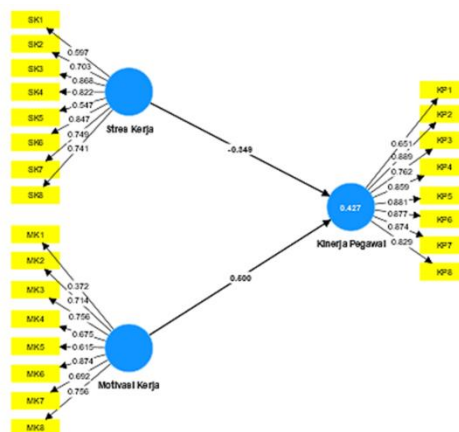
bertujuan dekriptif, guna memberikan penjelasan atau mendeskripsikan sebuah kondisi ataupun objek yang berhubungan dengan variabel yang terkait (Pandoyo, 2018).

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yaitu total sampling, alasan peneliti menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi yang tersedia kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini dilakukan di MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Menurut data jumlah pegawai dalam penelitian ini yaitu berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini sampel yang dipergunakan ialah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan kelompok atau bagian dari kuantitas serta karakteristik yang ada di dalam populasi, sampel yang akan diambil dalam populasi tersebut harus mampu bersifat representative (mewakili). Ukuran sampel ialah seberapa banyak sampel yang nantinya akan diambil melalui sebuah populasi. Jika jumlah populasi penelitian tidak menyentuh 100 orang, jumlah sampel diambil secara menyeluruh, namun jika populasi lebih banyak dari 100 orang maka diambil sekitar 10 – 15 % atau 20 – 25 % dari total banyaknya populasinya (Sugiyono, 2018). Berdasarkan teori tersebut penelitian ini melakukan pengambilan semua populasi untuk digunakan sebagai sampel penelitian sebab total populasi pada penelitian ini tidak menyentuh 100 orang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang beridentitas sebagai pegawai MTs At Taqwa 04, Setia Asih.” Penelitian ini akan menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai alat statistic dalam menguji kelayakan data dan menyimpulkan dan menjawab hipotesis penelitian.

RESULTS

Pada tahap ini diawali dengan melaksanakan analisis pengukuran model yaitu outer model (uji indikator) uji outer model untuk memastikan bahwa measurement (ukuran) yang dipakai tergolong memiliki kelayakan untuk suatu pengukuran (valid dan reliabel) atau makna lainnya setiap indikator berkaitan dengan variabel latennya (Ghozali & Hengky, 2015). Dalam uji ini terdiri dari 5 tahap yaitu convergent validity, discriminant validity, average variance extracted composite reliability, dan cronbach alpha. Pengukuran model ini dijalankan dengan memakai program Smart PLS 4.0. Hasil outer model dengan Smart PLS 4.0 menunjukkan gambar berikut:



Gambar *Outer Model* penelitian

Berdasarkan Gambar diatas maka stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai original sample. Setiap indikator memiliki nilai outer loading diatas 0,7 maka dapat disimpulkan valid dan memenuhi syarat convergent validity.

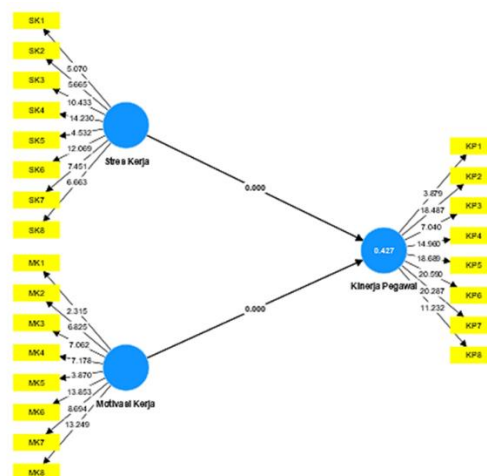
Selain menguji validitas data penelitian ini juga menguji terkait konsistensi serta ketepatan instrumen sebuah variabel. Indikator dikatakan sudah berhasil memenuhi syarat composite reliability (rho_a) dan cronbach alpha jika mengandung nilai > 0,7 (Ghozali & Hengky, 2015).

Variabel	Cronbach alpha	Composite reliability (rho_a)
Stres Kerja	0,881	0,879
Motivasi Kerja	0,856	0,886
Kinerja Pegawai	0,935	0,938

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai cronbach alpha dari Stres Kerja (SK) sebesar 0,881, Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,856 dan Kinerja Pegawai (KP) sebesar 0,935 Hasil tersebut menyatakan bahwa terbukti reliability. Nilai composite reliability (rho_a) Stres Kerja (SK) sebesar 0,879, Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,886 dan Kinerja Pegawai (KP) sebesar 0,938. Hasil tersebut menyatakan bahwa terbukti reliability.

Berdasarkan hasil outermode model penelitian ini menyimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat kelayakan data artinya penelitian ini dapat dilanjutkan kepada tahapan berikutnya yaitu menyimpulkan hipoetsis dengan melakukan uji inner model. Analisis pengukuran menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil inner model dalam Smart PLS 4.0 menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut :



Gambar *Inner Model*

Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa covariance pengukuran indikatornya dipengaruhi oleh variabel laten yang digambarkan menggunakan bentuk lingkaran dengan anak panah dari variabel laten ke indikator. Model struktural tersebut terdapat dua variabel eksogen dan satu variabel endogen. Bahwa konstruk atau variabel atau variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur menggunakan dua variabel yaitu Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Arah panah indikator dengan variabel laten menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif, sedangkan anak panah antar konstruk atau variabel menunjukkan hubungan yang akan diteliti (hipotesis).

Tahapan berikut ini sebagai sarana untuk penjelasan terkait kuatnya variabel laten independent terhadap variabel laten dependen menggunakan standar pengukuran 0,75 dikatakan kuat 0,50 dikatakan cukup moderat, serta 0,25 dikatakan lemah (Ghozali & Hengky, 2015). Berdasar pada data yang diolah memakai Smart PLS 4.0, didapatkan R-square sebagai berikut :

Variabel	R - square
KP	0,427

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.13, telah diperoleh nilai R-square variabel Kinerja Pegawai (Y) yakni 0,427 yang berarti model struktural yang digunakan moderat atau sedang. Semakin besar nilai dari R- square maka mengindikasikan bahwa semakin besar pula kemampuan dari variabel independent yang digunakan dapat dijelaskan oleh variabel dependen. Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel independen yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 42,7 %, sedangkan sisanya sebanyak 57,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan pada penelitian ini.

Tahapan pengujian ini dilaksanakan dengan memakai metode boothstrapping dalam Smart PLS 4.0, uji hipotesis pada penelitian ini ialah dengan melihat nilai t-hitung (t-statistik). Jika nilai t-hitung (t-statistik) > t-tabel (1,96), maka hipotesisnya berpengaruh dan jika nilai t-hitung (t-statistik) < t-tabel (1,96), maka hipotesisnya tidak berpengaruh dan nilai p-value harus bernilai <0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis melalui metode boothstrapping pada Smart PLS 4.0 :

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,349	-0,380	0,094	3,717	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,500	0,505	0,080	6,267	0,000

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0, 2023

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel stres kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil uji hipotesis penelitian :

Hasil pengujian hipotesis variabel Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Memiliki p-value sebesar 0,000. Dikarenakan tingkat standar p-value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Lalu berdasarkan nilai original sampel -0,349 dengan nilai t-hitung sejumlah 3,717 lebih besar dari t-tabel (1,96). Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga H1 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja akan semakin rendah kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Memiliki p-value sebesar 0,000. Dikarenakan tingkat standar p-value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Lalu berdasarkan nilai original sampel 0,500 dengan nilai t-hitung sejumlah 6,267 lebih besar dari t-tabel (1,96). Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H2 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

DISCUSSION

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dibuat kesimpulan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini memiliki nilai p-values sebesar 0,000. Dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja yang memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar 3,717 dan nilai t-tabel sebesar 1,96. Maka nilai t hitung $3,717 > 1,96$. Kemudian stres kerja memiliki nilai original sampel dalam penelitian ini sebesar -0,349 yang menunjukkan hipotesis pertama stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Terjadi arah hubungan bersifat negatif tetapi signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Bahwa semakin tinggi stres kerja akan semakin rendah kinerja pegawai.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Arfan, 2023) yang melaksanakan penelitian tentang stres kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan apabila stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menjalani kehidupannya dalam lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan pegawai agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu membangun jam kerja yang jelas, serta memberi

perhatian terhadap problematika yang dihadapi pegawai baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dibuat kesimpulan bahwa hipotesis (H2) diterima di mana motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini memiliki nilai p-values sebesar 0,000. Dimana nilai ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lalu berdasarkan nilai t-hitung sebesar 6,267 dan nilai t-tabel sebesar 1,96. Maka nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Kemudian motivasi kerja memiliki nilai original sampel dalam penelitian ini sebesar 0,500 yang menunjukkan hipotesis kedua motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Terjadi arah hubungan bersifat positif tetapi signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Trisna et al., 2023) yang meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja ialah hasrat didalam individu yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi kerja bermula dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan usaha demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menunjukkan seberapa besar dorongan, upaya, intensitas, dan kesediaan seseorang untuk berkorban demi mewujudkan tujuannya. Semakin kuat dorongan atau motivasi seseorang, semakin tinggi juga kinerjanya.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai R-square adalah 0,427. Nilai tersebut menjelaskan bahwa stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel independent yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 42,7 %, sedangkan sisanya sebanyak 57,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Siregar et al., 2022). Pada uji R-Square mendapatkan hasil 0,860, yang artinya variabel kecakapan intelektual dan kecakapan emosional memiliki kontribusi terhadap partisipasi program MBKM luar negeri sebesar 86 %. Dan 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

CONCLUSIONS

1. Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dihasilkan kesimpulan hipotesis (H1) diterima dimana stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di MTs At Taqwa 04, Setia Asih. Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dihasilkan

kesimpulan hipotesis (H2) diterima dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

3. R-square memperoleh hasil 0,427 yang memiliki makna variabel stres kerja dan variabel motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7 %, sedangkan sisanya sebanyak 57,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar pada penelitian ini.

REFERENCES

- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Japfa Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 241. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3546>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Arfan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 497–506.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Catio, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Issue 1).
- Dewi Rahmadani, S., Darmawan Natsir, U., S.P Dipoatmodjo, T., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(3), 993–1008. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i3.700>
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 4.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Gustama, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KC. Bengkulu. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 164–171.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Mudrika, A. H., Claudia, D., & Simanjuntak, Y. (2021). JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . JASA MARGA JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. 11(1), 53–65.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>
- Novita, N., & Sundari, R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perempuan Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(2), 245–250. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i2.673>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pandoyo. (2018). *Desain Penelitian*.
- Pertiwi, N. M. A. M., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar. *Jurnal EMAS*, 2, 135–149.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 33–44. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press : Yogyakarta., 2018.
- Sulistiyowati, A., & Siregar, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Smk Yadika 13 Tambun. *Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 18(2), 98–107.
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>

Trisna, K., Dewi, S., & Arthama, P. B. (2023). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada. 281–287.