KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen
Vol.2, No.8 Agustus 2024
e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 511-522
DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2323

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Intani Aulia
intaniaulia22@gmail.com
Universitas Pamulang
Nariah
dosen02459@unpam.ac.id
Universitas Pamulang
Korespondensi penulis: intaniaulia22@gmail.com

Abstrak. *This research aims to determine the influence of work motivation and work stress on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II, South Tangerang, both partially and simultaneously. method used is quantitative. results of the t test research showed that the calculated t for work motivation was 5.770 > t table of 1.665 or a significance of 0.00 < 0.05, meaning that partially there was a significant influence of work motivation on employee performance. And the calculated t for work stress is -5.150 > t table 1.665 or a significance of 0.00 < 0.50, meaning that partially there is a significant influence of work stress on employee performance. For the f test, the calculated f is 34.312 > f table 3.15 or a significance of 0.000 < 0.05, meaning that simultaneously there is a significant influence of work motivation and work stress on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation Y = 40.569 + 0.250 (X1) - 0.217 (X2). The determination analysis obtained a value of 0.471 with a percentage of 47.1%, while the remaining 48.7% was caused by other variables. The results of the f test obtained a calculated f of 34.312 > f table 3.15 or a significance of 0.000 < 0.05, meaning that simultaneously there is a significant influence of work motivation and work stress on employee performance, and the coefficient of determination is 0.471. This illustrates that the variables Work Motivation (X1) and Work Stress (X2) have an influence of 47.1% on Employee Performance (Y), while the remaining 48.7% is caused by other variables not investigated in this research.*
Keywords: *Work Motivation; Job Stress; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian uji t diperoleh t hitung untuk motivasi kerja sebesar 5,770 > t tabel sebesar 1,665 atau signifikansi 0,00 < 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dan t hitung stres kerja sebesar -5,150 > t tabel 1,665 atau signifikansi 0,00 < 0,50, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk uji f diperoleh f hitung sebesar 34,312 > f tabel 3,15 atau signifikansi 0,000 < 0,05, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan Y = 40,569 + 0,250 (X1) - 0,217 (X2). Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar 0,471 dengan persentase sebesar 47,1%, sedangkan sisanya 48,7% disebabkan oleh variabel lain. Hasil uji f diperoleh f hitung sebesar 34,312 > f tabel 3,15 atau signifikansi 0,000 < 0,05, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,471. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 47,1% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sementara 48,7% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.
Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Stres Kerja; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan untuk tercapainya visi dan misi yang direncanakan, perusahaan membutuhkan suatu manajemen yang efektif untuk dapat mengelola

Received Juni 30, 2024; Revised Juli 30, 2024; Agustus 03, 2024
* Intani Aulia, *intaniaulia22@gmail.com*

perusahaan agar berjalan dengan baik dan terarah. Adanya Sumber Daya Manusia (SDM) sangat menjadi faktor utama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dijalankan. Organisasi yang baik meliputi adanya tujuan yang ingin dicapai dan dengan pengelolaan oleh manusia atau tenaga kerja yang diatur secara terarah, karena tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas tujuan tersebut akan sulit untuk tercapai. Permasalahan yang menjadi aspek utama didalam sumber daya manusia dan perlu mendapat perhatian pada organisasi merupakan masalah kinerja pegawai. Karena jika perusahaan memahami pentingnya kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan tercapai dan berhasil.

Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika atau yang biasa disebut sebagai BBMKG merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) yang dipimpin oleh seorang kepala badan. Setiap balai ada beberapa UPT (Unit Pelaksana Teknis), dikatakan balai besar yaitu karena merupakan kantor cabang dan membawahi UPT saja sedangkan jika kantor pusat tetap dikatakan kantor pusat. Lembaga ini berperan penting dari segala sesuatu mengenai fenomena alam yang terjadi di wilayah Indonesia seperti adanya perkiraan gempa bumi maupun terjadinya tsunami.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap organisasi agar seluruh anggota organisasi dapat menyelesaikan pekerjaannya dan mendapat hasil yang maksimal. Bedasarkan penelitian yang peneliti lakukan adanya *miss communication* dan berlakunya senioritas antar pegawai dan sifat egoisme pegawai antar bidang ini yang mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun.

Selain faktor motivasi kerja, stres kerja juga sangat perlu diperhatikan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik di sebuah instansi. Karena semakin menurun nya tingkat stres kerja yang ada di instansi tersebut maka semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai. Adanya kondisi dimana kepala balai mendominasi setiap keputusan yang di buat yang tentunya dengan gaya kepemimpinan seperti ini dapat mengakibatkan ketidaknyamanan pada pegawai yang bekerja yang mengakibatkan stress kerja.

Berdasarkan studi yang peneliti lakukan saat penelitian, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang baik dan maksimal akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan instansi. Ini bisa dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang didasarkan pada hasil capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), sehingga instansi pemerintahan khususnya BMKG dapat meraih predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dari pemerintahan pusat.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

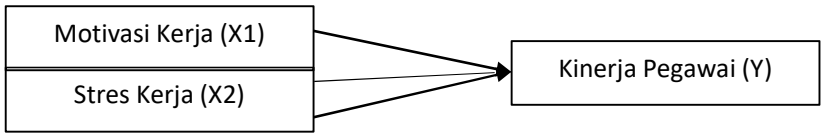
Menurut Afandi (2018 : 23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Massie et.al (2018 : 43) “Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Bukhari dan Pasaribu (2019), " Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64), "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul". Ini bedasarkan teori fakta empiris yang didapatkan dan diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

H_a1: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

H_a2: Terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai pada pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

H_a3: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), "Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu".

Penelitian ini mengulas mengenai variable Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variable independent, serta variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependen. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan berjumlah 80 pegawai, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (studi kepustakaan dan jurnal).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
Saya merasa balas jasa saya sebanding dengan kontribusi saya.	0,608	0,220	Valid

Saya merasa adanya insentif yang memotivasi saya bekerja lebih keras	0,595	0,220	Valid
Kondisi kerja saya mendukung kenyamanan dan efisiensi.	0,530	0,220	Valid
Saya merasa memiliki akses yang memadai terhadap sumber daya kerja.	0,618	0,220	Valid
Fasilitas kerja yang disediakan mendukung produktivitas	0,667	0,220	Valid
Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang ada.	0,663	0,220	Valid
Saya merasa pencapaian prestasi kerja saya diakui.	0,592	0,220	Valid
Mendapatkan target kerja menjadi motivasi bagi saya.	0,709	0,220	Valid
Saya merasa mendapatkan pengakuan yang layak dari atasan.	0,673	0,220	Valid
Pengakuan atas pencapaian kerja saya meningkatkan motivasi.	0,660	0,220	Valid
Saya menikmati pekerjaan saya dan merasa berarti.	0,646	0,220	Valid
Tantangan dalam pekerjaan saya membuat saya termotivasi.	0,579	0,220	Valid

Pernyataan	**r hitung**	**r tabel**	**Keterangan**
Saya merasa beban tugas saya terlalu berat.	0,616	0,220	Valid
Terlalu banyak tugas yang harus saya selesaikan.	0,722	0,220	Valid
Saya sering merasa bingung mengenai peran saya.	0,610	0,220	Valid
Tuntutan peran yang tidak jelas menambah stres saya.	0,588	0,220	Valid
Hubungan antar rekan kerja dapat menjadi sumber stress	0,582	0,220	Valid
Saya merasa sulit berkomunikasi dengan beberapa rekan kerja	0,564	0,220	Valid
Saya merasa struktur organisasi kurang mendukung.	0,637	0,220	Valid
Perubahan yang sering dalam struktur organisasi meningkatkan stres.	0,647	0,220	Valid
Gaya kepemimpinan atasan memengaruhi tingkat stres saya.	0,680	0,220	Valid
Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan.	0,621	0,220	Valid

Pernyataan	**r hitung**	**r tabel**	**keterangan**
Kualitas pelayanan yang saya berikan selalu memenuhi standar yang ditetapkan.	0,505	0,220	Valid
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang saya berikan.	0,617	0,220	Valid
Saya selalu mematuhi prosedur keselamatan yang berlaku di tempat kerja.	0,571	0,220	Valid

Saya merasa lingkungan kerja tempat saya bekerja sangat aman.	0,586	0,220	Valid
Membuat tugas harian dengan tingkat produktivitas yang tinggi.	0,545	0,220	Valid
Saya dapat mencapai target produktivitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,667	0,220	Valid
Saya menerapkan cara kerja yang efisien dalam menjalankan tugas-tugas saya.	0,579	0,220	Valid
Tugas-tugas saya dilaksanakan dengan efisien.	0,568	0,220	Valid
Saya sangat sadar terhadap tanggung jawab pekerjaan saya.	0,517	0,220	Valid
Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.	0,700	0,220	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 32 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,220 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

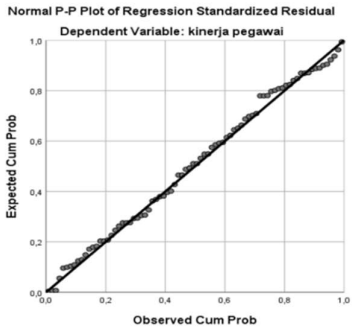
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,859	0,60	Reliabel
2.	Stres Kerja (X2)	0,828	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,785	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi KlasikUji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dananalisis statistik.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas, menunjukan data berdistribusi normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukan pola distribusi normal. Dengan itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

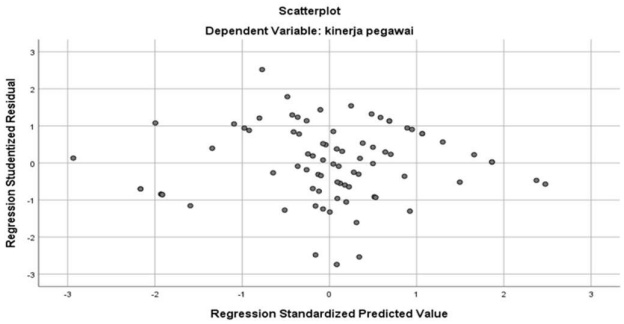
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40,569	2,724		14,894	,000		
	motivasi kerja	,250	,044	,474	5,627	,000	,970	1,031
	stres kerja	-,217	,043	-,421	-5,006	,000	,970	1,031

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) diperoleh sebesar 1,031 artinya nilai VIF kurang dari 10, dan masing-masing nilai Tolerance variable bebas 0,970 lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,569	2,724		14,894	,000
	motivasi kerja	,250	,044	,474	5,627	,000
	stres kerja	-,217	,043	-,421	-5,006	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 5 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar Y=40,569 + 0,250X_1 - 0,217X_2. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 40,569 artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai bernilai sebesar 40,569.
b. Nilai koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,250 bernilai positif, sehingga jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,250 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai stress kerja (X_2).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547[a]	,299	,290	2,61313

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber:Hasil olah data SPSS versi 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil tabel 6 diatas menunjukan nilai koefisien determinasi sebesar 0,299. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 29,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sementara 70,1% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Uji HipotesisUji T Parsial

Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32,045	2,432		13,177	,000
	motivasi kerja	,289	,050	,547	5,770	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,770 > 1,665). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H_o1 ditolak dan H_a1 diterima, ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Tabel 8. Hasil Pengujian T Parsial Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	53,934	1,574		34,256	,000
	stres kerja	-,260	,050	-,504	-5,150	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-5,150 > 1,665). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H_o2 ditolak dan H_a2 diterima, ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Uji F Simultan

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358,120	2	179,060	34,312	,000[b]
	Residual	401,830	77	5,219		
	Total	759,950	79			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), stres kerja, motivasi kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (34,312 > 3,15). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H_o3 ditolak dan Ha3 diterima, ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y=32.045+0,289X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,547. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) yang memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,299. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 29,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sementara 70,1% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,770>1,665). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H_o1 ditolak dan H_a1 diterima, ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebesar Y=53.934-0,260X_2, nilai koefisien korelasi sebesar -0,504. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang negatif antara Stres Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,254. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 25,4% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sementara 74,6% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-5,150 > 1,665). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H_o2 ditolak dan H_a2 diterima, ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar **Y=40,569 + 0,250X_1 - 0,217X_2**. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,686. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,471. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 47,1 % terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 48,7% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (34,312 > 3,15). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H_o3 ditolak dan H_a3 diterima, ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dilakukan dengan menggunakan kuosioner, terkadang jawaban yang diperoleh dari responden tidak menunjukan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independent saja yang diteliti yaitu motivasi kerja dan stres kerja, dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara varabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nila persamaan regresi linier sederhana Y=32.045+0,289X1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,547 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,299 atau sebesar 29,9% sedangkan sisanya 7,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Uj hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (5,770 > 1,665) dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Hal bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Tangerang Selatan.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nila persamaan regresi linier sederhana Y=53.934-0,260X2, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,405 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,299 atau sebesar 25,4% sedangkan sisanya 74,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (-5,150 > 1,665) dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut kurang dari tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Tangerang Selatan.

Variabel motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan signifikasi terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil uji F yaitu diperoleh F hitung 34,312 lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,15 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,686 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi pada motivasi kerja dan stress kerja berpengaruh sebesar 47,1% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan stres kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Adhari, I. Z. (2021) *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Qiara Media

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Afifudin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asih.G.Y.,Widhiastuti.H., Dewi.R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: University Press.

Bungin, B. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya.* Jakarta: Kencana.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.*Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Irmayanti,N.,W.,D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* (Edisi ke-5). Depok : PT Raja Grafindo Persada.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Paramansyah, H. A., SE, M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam prespektif islam.*Bekasi, Jawa Barat : Almuqsith Pustaka.

Rezeki, F dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Bandung : Media Sains Indonesia.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management (15th ed.).* New York: Pearson.

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Septiani, L, D.,& Tatiana(2022). *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk mengatasi stres kerja perawat.* Sukoharjo: Pradina pustaka.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Pegawai.* Jakarta : Quadrant

Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok : Rajagrafindo Persada.

Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen: mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.* Medan:Perdana Publishing.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Jurnal :

Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(1), 70-74.*

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.

Herman. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Out Soursing pada Bengkel Mesin PT Semen Sentosa 2 dan 3 Kabupaten Pangkep. *Riset,* 3(11).

Hindriari. R (2018), Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Mattel Indonesia, *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumber Daya Manusia, dan Keuangan,* 6(1),

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen,* 1(3), 27–33.

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB), 6(002).

Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,* 2(1). 89-103.

Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta. *Jumal Sekretari Dan Manajemen,* 2(1). 40-46.

Riandy, (2016). Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis.*

Rivai. A, (2021), Pengaruh pengawasan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal ilmiah magister manajemen* 4(1). 11-22.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis,* 8(10), 419–429.

Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal ilmiah simantek*, 5(1), 72.

Lestari Siti Rahayu. 2023. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi After Sales Pada PT. HIDAYAH INSAN MULIA." Program Studi Manajemen S-1, Universitas Pamulang Tangerang Selatan.

Octaviani, Finna, Syahrum Agung, and Immas Nurhayati. 2023. "Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Pengaruh Tingkat Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Prima Rezeky." *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen* 3 (3): 474–80. https://doi.org/10.32493/jism.v3i3.

Triatmaja, I Dewa Rai Indra, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K Lengkong. 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.