

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES TERHADAP KINERJA PNS

Fajar Rinawati*, Moh Alimansur

Akper Dharma Husada Kediri, Jl. Penanggungan No. No.41 A, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
64114

*ukhti_fajr@yahoo.com

ABSTRAK

Suatu organisasi bisa berkembang dengan baik jika mempunyai sumber daya manusia yang baik pula. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai mempunyai kinerja tinggi. Faktor dari dalam diri yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu motivasi dan stres. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres terhadap kinerja PNS di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota, Kota Kediri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah PNS yang bekerja di Kantor Kelurahan se-Kecamatan Kota, Kota Kediri, berjumlah 67 responden. Analisa data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun stres tidak berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong seseorang melakukan tindakan, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja PNS yang meningkat.

Kata kunci: kinerja, motivasi, pegawai negeri sipil, dan stres

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND STRESS ON PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS

ABSTRACT

An organization can develop well if it has good human resources. Many factors can affect an employee's high performance. Internal factors that are very important in influencing an employee's performance are motivation and stress. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and stress on the performance of civil servants in the Kelurahan Office of Kota District, Kediri City. This research is a quantitative research with cross sectional approach. The sample in this study were civil servants who worked in the Kelurahan Offices throughout Kota District, Kediri City, totaling 67 respondents. Analysis of data using linear regression. The results showed that motivation significantly affected performance, but stress did not affect performance. Motivation is something that can encourage someone to take action, so that with high motivation will have an impact on the performance of civil servants who are increasing.

Keywords: performance, motivation, civil servants, and stress

PENDAHULUAN

Suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintahan pasti mempunyai tujuan yang sama yaitu adanya kepuasan konsumen (Kirana & Ratnasari, 2017). Faktor –faktor yang harus ada dalam suatu organisasi tersebut guna mencapai kepuasan konsumen yaitu strategi, manajemen, dan kepemimpinan (Tukiran, 2016). Kepuasan konsumen dapat terwujud jika pelayanan yang diberikan baik dan berkualitas. Pelayanan bisa dilihat selain dari wujud sarana prasarana yang baik juga dilihat dari kinerja pegawainya. Hal ini berarti bahwa pegawai sebagai aset yang tak ternilai dan harus dimanajemen dengan baik, sehingga kinerja dapat meningkat yang akan meningkatkan kepuasan konsumen atau pelanggan (Sunnyoto, 2015). Jadi keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari kinerja pegawainya (Kirana & Ratnasari, 2017).

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor dari dalam (internal) dan faktor dari luar (eksternal). Salah satu faktor dari dalam yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi (Bangun, 2012). Motivasi merupakan sesuatu yang mampu mendorong seseorang mampu melakukan kerja atau kegiatan, sehingga jika seorang pegawai tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka akan berakibat pada turunnya kinerja pegawai (Zainal, 2014). Selain motivasi, kondisi mental, yaitu kondisi stres yang dialami seorang pegawai, juga dapat mempengaruhi kinerja. Stres merupakan kondisi dimana seseorang mendapatkan suatu stresor (ada ancaman) (Stuart, 2013). Stres memang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari karena akan dapat memacu seseorang untuk melakukan suatu hal atau tindakan, baik tindakan menghindar maupun menghadapi (Kozier, 2011). Berdasarkan latar

belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi dan stres terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota, Kota Kediri.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, korelasi cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota, Kota Kediri, dengan jumlah populasi 201 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian PNS yang bekerja di Kantor Kelurahan se-Kecamatan Kota, Kota

Kediri, dengan jumlah sampel 67 responden, menggunakan metode pengambilan sampling proporsional simple random sampling. Analisa data yang digunakan adalah dengan regresi linier.

HASIL

Penelitian ini akan melihat 2 jenis data, yaitu data deskriptif dan data korelasi. Data deskriptif terdiri dari data pada masing-masing variabel, yaitu gambaran motivasi, stres, dan kinerja. Berikut ini adalah gambaran motivasi pada responden:

Tabel 1.
Gambaran Motivasi PNS (n=67)

Variabel	Mean	Min	Mak
Motivasi	49.18	42	59

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi responden adalah 49. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi kriteria motivasi responden:

Tabel 2.
Kriteria Motivasi PNS (n=67)

Motivasi	f	%
Dibawah rata-rata	36	54
Diatas rata-rata	31	46

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) motivasi PNS berada di bawah rata-rata. Berikut

ini adalah gambaran kondisi stres PNS di Kantor Kelurahan Kecamatan Kota, Kota Kediri:

Tabel 3.
Gambaran Stres / Gangguan Mental Emosional PNS (n=67)

Variabel	f	%
Mengalami Gangguan Mental Emosional	12	18
Tidak mengalami Gangguan Mental Emosional	55	82

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS tidak mengalami stres (82%). Berikut ini adalah

gambaran kinerja PNS di Kantor Kelurahan Kecamatan Kota, Kota Kediri:

Tabel 4.
Gambaran Kinerja PNS (n=67)

Variabel	Mean	Min	Mak
Kinerja	46.55	36	58

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja PNS adalah 46.55. Berikut ini adalah gambaran rincian

kinerja PNS di Kantor Kelurahan Kecamatan Kota, Kota Kediri:

Tabel 5. Kriteria Kinerja PNS (n=67)

Kinerja	f	%
Dibawah rata-rata	43	64
Diatas rata-rata	24	36

Tabel 5 menunjukkan bahwa kinerja PNS lebih dari separuh (64%) di bawah rata-rata. Berikut ini

adalah gambaran pengaruh motivasi dan stres terhadap kinerja PNS di Kantor Kelurahan.

Tabel 6.
Pengaruh motivasi dan stres terhadap kinerja (n=67)

Variabel 1	Variabel 2	p-value
Motivasi	Kinerja	0.010
Stres		0.080

Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (p-value 0.010), sedangkan stres tidak berpengaruh terhadap kinerja (p-value 0.080).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi PNS adalah 49 dan sebagian besar (54%) dibawah rata-rata dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena merupakan suatu pendorong atau pemacu yang dapat meningkatkan kinerja. Jika motivasi turun maka kinerja akan turun, begitu pula sebaliknya.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak boleh mengesampingkan motivasi yang ada pada pegawainya. Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, antara lain penelitian (Murti & Srimulyani, 2013; Potu, 2013; Susanty & Baskoro, 2012) dan masih banyak lagi yang lainnya. Jika motivasi turun, akan berdampak pada kinerja yang turun dan berakibat pada turunnya pelayanan kepada masyarakat dan kepuasan masyarakat akan turun (Hayat, 2017).

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian (Patiran, 2010) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin pegawai, pendidikan, dan motivasi. Penelitian (Sidanti, 2015) juga mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu disiplin kerja dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa sebagian PNS (82%) tidak mengalami stres dan stres tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS. Stres merupakan respon seseorang karena mendapatkan suatu stressor (Videback, 2011). Stres yang dialami setiap individu bersifat unik, yaitu berbeda satu dengan yang lain dan setiap orang juga akan merespon dengan berbeda pula. PNS adalah pegawai pemerintahan yang setiap bulan sudah menganggarkan gaji rutin kepada PNS. Hal ini yang dapat menjadikan stres PNS tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Kantor Kelurahan adalah kantor pelayanan kepada masyarakat yang bukan merupakan kantor *emergency*, yang berarti

tidak membutuhkan penanganan secara cepat, tepat dan segera serta tidak berhubungan dengan nyawa seseorang.

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS, sedangkan stres tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hayat. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Goysen Publishing.
- Kozier, B. et al. (2011). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan, Konsep, Proses & Praktik*. Jakarta: EGC.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Patiran, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(2).
- Potu. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), Desember 2013.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Stuart, G. W. (2013). *Principles and Practice of Psychiatric Nursing. 10th Ed.* Canada: Evolve.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN Persero APD Semarang). *Jurnal Teknik Industri*, 7(2), Mei 2012, Semarang.

Tukiran, M. (2016). *Membangun Organisasi Unggul*. Yogyakarta: Leutikaprio.

Videback, S. L. (2011). *Psychiatric-Mental Health Nursing. 4th Ed*. China: Wolters

Kluwer.

Zainal, V. R. dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.