

JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

VOLUME 13 NOMOR 1, APRIL 2020

PENGARUH JUMLAH PENDUDUK DAN DANA PERIMBANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI KOTA PALEMBANG

✎ *M. Rryan Fauzi, Rini Efranti & Ali Akbar*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *Okta Restiana Putri & Rosmala Dewi*

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

✎ *Sri Hastuti*

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *RR Dimas Veronica Priharti & Wulan Fitri*

IMPLEMENTASI *THEORY OF REASONED ACTION* OLEH AJEN FISHBEIN PADA PENELITIAN SIKAP DAN NORMA SUBJEKTIF TERHADAP MINAT MAHASISWA UNIVERSITAS BATURAJA MENABUNG SAHAM YANG ADA DI BURSA EFEK INDONESIA

✎ *Muhamad Mardiansyah & Darman Syafe'i*

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMAN TOEBILAH PUTRA DI KEC. MERAPI BARAT KABUPATEN LAHAT

✎ *Melia Handayani*

ANALISIS EFISIENSI PENGGUNAAN MODAL KERJA PERUSAHAAN DENGAN RASIO KEUANGAN (STUDI KASUS PADA PT. SEMEN BATURAJA Tbk PERIODE TAHUN 2008-2017)

✎ *Yulitiawati & Desy Mandela*

PENGARUH KEPATUHAN WAJIB PAJAK HOTEL DAN RESTORAN TERHADAP PENERIMAAN PAJAK DAERAH TAHUN 2017-2018 DI KABUPATEN OKU

✎ *Hasiatul Aini, Mardiah Kenamon & Isra*

PENGARUH *RETURN ON ASSETS* DAN *DEBT TO EQUITY RATIO* TERHADAP *DIVIDEND PAYOUT RATIO* DI PERUSAHAAN YANG TERCATAT DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2018

✎ *Eka Meiliya Dona*

PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI DAN ANGKA KEMISKINAN TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2010-2018

✎ *Andri Irawan*

ISSN: 2085-0352



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 13 Nomor 1, April 2020

ISSN: 2085-0352

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
Email: fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

| | HAL. |
|---|-----------|
| 01. Pengaruh Jumlah Penduduk dan Dana Perimbangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Palembang <i>M. Riyan Fauzi, Rini Efrianti & Ali Akbar</i> | 1 - 20 |
| 02. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu <i>Okta Restiana Putri & Rosmala Dewi</i> | 21 - 36 |
| 03. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen <i>Sri Hastuti</i> | 37 - 54 |
| 04. Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ulu <i>Rr. Dimas Veronica Priharti & Wulan Fitri</i> | 55 - 78 |
| 05. Implementasi <i>Theory Of Reasoned Action</i> Oleh Ajen Fishbein Pada Penelitian Sikap dan Norma Subjektif Terhadap Minat Mahasiswa Universitas Baturaja Menabung Saham Yang Ada di Bursa Efek Indonesia <i>Muhamad Mardiansyah & Darman Syafe'i</i> | 79 - 89 |
| 06. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Aman Toebilah Putra di Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat <i>Melia Handayani</i> | 90 - 114 |
| 07. Analisis Efisiensi Penggunaan Modal Kerja Perusahaan Dengan Rasio Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Semen Baturaja, Tbk Periode Tahun 2008-2017) <i>Yulitiawati & Desy Mandela</i> | 115 - 133 |
| 08. Pengaruh Kepatuhan Wajib Pajak Hotel dan Restoran Terhadap Penerimaan Pajak Daerah Tahun 2017-2018 di Kabupaten OKU <i>Hasiatul Aini, Mardiah Kenamon & Isra</i> | 134 - 151 |
| 09. Pengaruh <i>Return On Assets</i> dan <i>Debt To Equity Ratio</i> Terhadap <i>Dividend Payout Ratio</i> di Perusahaan Tercatat di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018 <i>Eka Meiliya Dona</i> | 152 - 171 |
| 10. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Angka Kemiskinan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2010-2018 <i>Andri Irawan</i> | 172 - 192 |

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

**Okta Restiana Putri *)
Rosmala Dewi **)**

ABSTRACT

This study discusses the Influence of Work Motivation and Job Stress on Employees' Performance at the Fire and Rescue Service of Ogan Komering Ulu District. The population in this study was 23 employees. The analytical method used is a quantitative analysis method using multiple linear regression analysis tools. The results of the analysis show that partially calculate the Work Motivation variable (X1) (9,507) > t-table (1,724) then Ho is rejected and Ha is accepted, this means that the Work Motivation variable (X1) significantly influences Employees' Performance at the Fire and Rescue Service of Ogan Komering Ulu District, calculate the variable Job Stress (X2) (19,558) > t-table (1,724) then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning Work Stress (X2) significantly influences the Performance of Employees at the Fire Department Fire and Rescue of Ogan Komering Ulu District. Simultaneously F-count (3394,603) > F-table (3,10), then Ho is rejected and Ha is accepted, this means that the variable Work Motivation and Job Stress together have a significant influence on the Performance of Employees at the Fire and rescue Service of Ogan Komering Ulu District. The results of the analysis of the coefficient of determination (R Square) is 0.997. This means that the contribution of the influence of Work Motivation variable (X1) and Job Stress Variable (X2) on Employees' Performance variables (Y) is 99.7% while the remaining 0.3% is influenced by other variables not included in this model such as, responsibility, work discipline and incentives. (Prawirosentono, 2012: 28)

Keywords: Work Motivation, Job Stress and Employees' Performance

PENDAHULUAN

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas SDM yaitu dengan memperhatikan kinerja pegawai. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2018), mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku

pekerja dalam memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi.

Selain itu pemeliharaan hubungan dengan pegawai juga sangat diperlukan yaitu dengan memperhatikan tingkat kinerja para pegawai, memperhatikan bentuk-

*) Alumni Prodi Manajemen FEB Unbara

**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unbara

bentuk peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal karena motivasi disini sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, dimana pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menambah semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika pegawai kurang memiliki motivasi maka tidak memiliki semangat dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja yang kurang bagus. Setiap perubahan selalu mengharapkan pegawai yang mempunyai prestasi, Karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan member sumbangan yang optimal bagi perusahaan serta perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks manusia akan cenderung mengalami

stress apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan merasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Stres yang dialami oleh pegawai tentunya akan merugikan intansi / organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turnover yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya bertambah besar.

Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan merupakan unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *Rescuel* (penyelamatan). Dimana yang seluruh anggota pemadam kebakaran dan penyelamatan disini dilengkapi

dengan pakaian anti-panas atau anti-api dan juga helm serta boot/sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan *scotlight reflektor* berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat dalam pelaksanaan tugas. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan selalu melakukan perubahan arah pada institusinya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah. Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stress diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Selain stres, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan suatu organisasi. Menurut Veithzal (2015:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberi

kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan, dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja untuk mencapai tujuan, dan kekuatan perilaku seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan. Rangsangan tersebut dapat berupa material atau non material yang akan menciptakan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerja.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara pada beberapa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kab. Oku. Pada tingkat motivasi dan stres kerja pegawai memunculkan beberapa permasalahan. Dimana untuk variabel stress kerja, fenomena yang muncul yaitu waktu jam kerja yang berlebihan dari yang seharusnya, konflik kerja antar pegawai yang terjadi seperti karena masalah kesalah pahaman atau rasa tidak suka, beban kerja yang berlebihan dan masalah-masalah lain

diluar lingkungan pekerjaan yang terbawa kedalam lingkungan pekerjaan. Semua itu menjadi penyebab timbulnya stres pada pegawai. Selain itu, untuk permasalahan selanjutnya yang muncul adalah pada tingkat motivasi kerja. Motivasi kerja para pegawai belum maksimal, dimana dalam bekerja, pegawai kurang mendapatkan motivasi dari atasan dan motivasi antar sesama pegawai yang menjadikan beberapa pegawai tersebut kurang antusiasme dan kurang berinisiatif dalam bertugas atau mengerjakan suatu pekerjaan, pegawai sering mengeluhkan pekerjaan yang kadang tidak sesuai atau tidak berjalan dengan yang diinginkan.

Dari beberapa fenomena yang terjadi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab.OKU. Peneliti disini tertarik ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya

Manusia

Menurut Simamora (Edy Sutrisno, 2016:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (Edy Sutrisno, 20016:5), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Motivasi Kerja

Menurut Newstrom (2011:109), motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015 : 215) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa : “stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”.

Sedangkan menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241), stres didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya yang dialami oleh setiap orang yang tertekan. Dari definisi-definisi diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian stress kerja adalah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan seseorang sehingga menimbulkan gangguan pada dirinya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Menurut Priyatno (2012:249) formulasi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Stres Kerja

b : Koefisien regresi

variabel $X_{1,2}$

e : *error term*

Untuk mempermudah analisis, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

Pengujian Hipotesis

A. Pengujian Secara Individual (parsial) dengan Uji-t

Uji t atau koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012:92). Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut: Pengujian Koefisien variabel:

1. Merumuskan hipotesis

a. Motivasi Kerja (b_1) terhadap Kinerja:

Ho: $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

b. Stres Kerja (b_2) terhadap Kinerja:

Ho: $b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ha: $b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Menentukan t tabel

t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan (df

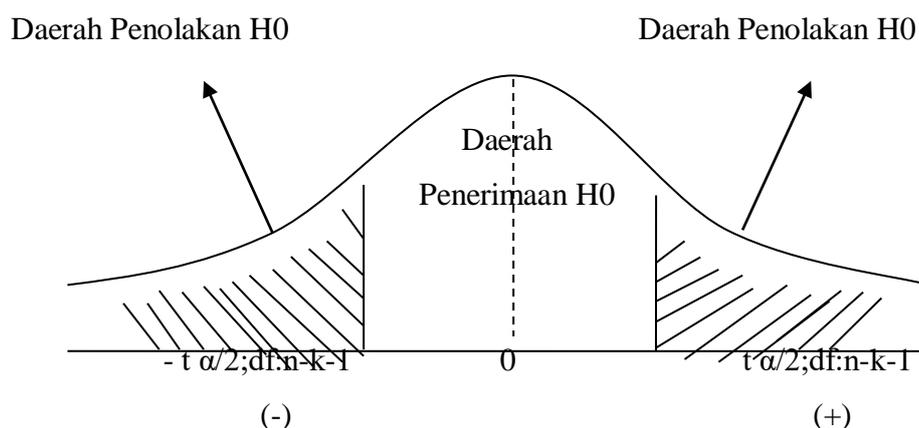
= $n-k-1$). Hasil diperoleh untuk t tabel dapat dilihat pada lampiran t tabel.

3. Kriteria pengujian :

Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka, H_0 diditerima artinya signifikan.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak artinya tidak signifikan.

Menentukan daerah menerima H_0 dan menolak H_0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Uji t Tingkat Keyakinan 95%

B. Pengujian Secara Simultan Uji F (keseluruhan)

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Priyatno, 2012:137). Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Hipotesis yang digunakan dalam Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan uji-F ini adalah:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap

Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

adalah jumlah variabel independent

4.. Kriteria Pengujian

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

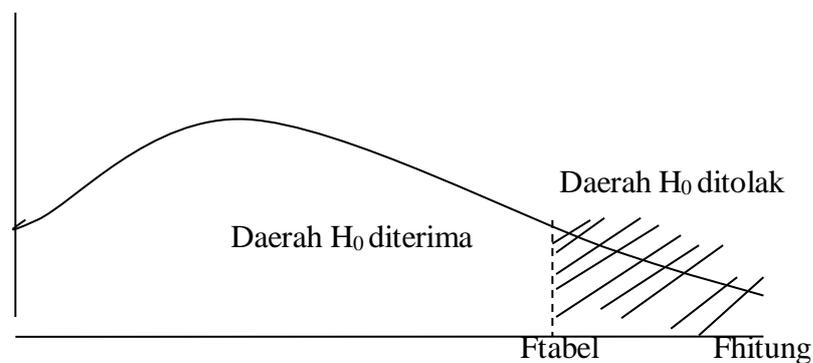
5. Membuat kesimpulan

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Menentukan daerah menerima

H_0 dan menolak H_0 (Priyatno, 2012:50) :

2. Menentukan F_{hitung} yang diperoleh dari hasil regresi melalui perangkat lunak SPSS versi 16.00
3. Menentukan F_{tabel}
 F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel-1) , dan df_2 ($n-k-1$) n adalah jumlah data dan k



Gambar 2
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2012:521), analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan

pengaruh variabel independent (X_1, X_2, \dots) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumusan masalah sebagai berikut :

$$R=r^2 \times 100\% \dots \dots \dots (2)$$

Di mana : R = Determinasi

r = Korelasi

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan dengan model regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Perhitungan analisis Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | Coefficients ^a | | T | Sig. |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -1.132 | .448 | | | -2.976 | .007 |
| | Motivasi Kerja (X ₁) | .310 | .033 | .331 | | 9.507 | .000 |
| | Stres Kerja (X ₂) | .723 | .037 | .681 | | 19.558 | .000 |

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y= 1,132+0,310X_1+0,723X_2 \dots (3)$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,132 artinya bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁), dan stress kerja (X₂) nilainya sama dengan nol maka Y (kinerja) bernilai -1,132.

2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,310. Artinya bahwa jika motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,310 satuan dengan asumsi nilai stress kerja (X_2) tidak berubah atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,723. Artinya bahwa jika stress kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,723 satuan dengan asumsi nilai motivasi

kerja (X_1) tidak berubah atau tetap.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian parsial (Uji-t)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel motivasi kerja dan variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil pengujian secara parsial (t-test)

| Model | B | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig |
|--------------------------|--------|--------------|-------------|-------|
| Constanta | -1,132 | -2,976 | | 0,007 |
| Motivasi Kerja (X_1) | 0,310 | 9,507 | 1,724 | 0,000 |
| Stres Kerja (X_2) | 0,723 | 19,558 | 1,724 | 0,000 |

Sumber: Data primer, 2019 (diolah)

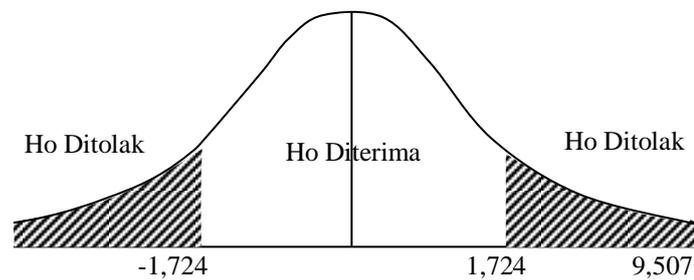
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t-hitung motivasi kerja (X_1) sebesar 9,507 dan stress kerja (X_2) sebesar 19,558. Dengan t-tabel 1,724 ($0,05/2 = 0,025$ df 23-2-1 =20 yang berarti masing-masing variabel X berpengaruh terhadap kinerja (Y). Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel

terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

t_{hitung} sebesar 9,507 dengan t_{tabel} sebesar 1,724 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,507 > 1,724$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

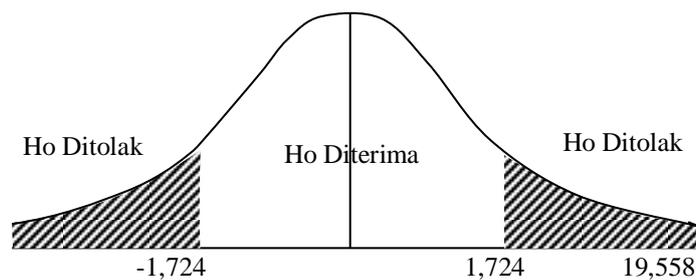
dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3

Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

2. Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan dapat digambarkan sebagai berikut :
- t_{hitung} sebesar 19,558 dengan t_{tabel} sebesar 1,724 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $19,558 > 1,724$ maka H_0



Gambar 4

Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

b. Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji F menguji apakah motivasi kerja dan stress kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Menentukan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikan 0.05 dengan df jumlah variabel-1 = 2, dan df 2 ($n-k-1$) = $23-2-1 = 20$ n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil Perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
ANOVA^a

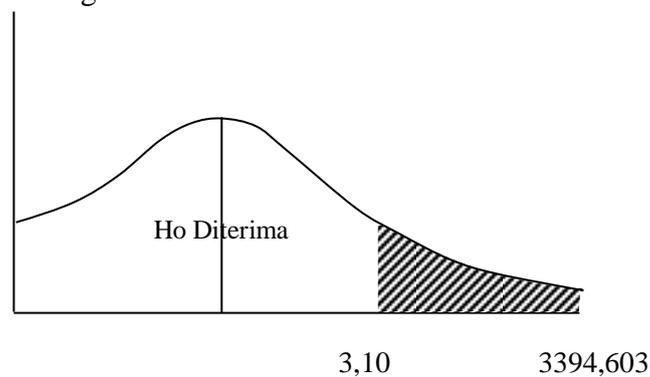
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 Regression | 1604.970 | 2 | 802.485 | 3394.603 | .000 ^b |
| Residual | 4.728 | 20 | .236 | | |
| Total | 1609.698 | 22 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ $3394,603 > 3,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan motivasi

kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y) yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 5

Interval keyakinan 95% untuk sisi kanan

3. Uji Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi

dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .999 ^a | .997 | .997 | .48621 |

Sumber : data primer, 2019(diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,997. Hal ini berarti persentase kontribusi motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja sebesar 99,7% sedangkan sisanya yaitu 0,3% dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Prawirosentono,2012:28).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diketahui secara statistic variable motivasi kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan, terbukti artinya hipotesis dapat diterima, dalam hal ini dapat diketahui pada variabel Motivasi Kerja(X_1) semakin meningkatnya kinerja pegawai, pegawai semakin antusias dan berinisiatif dalam menyampaikan pendapatnya dalam rapat-rapat mingguan yang diadakan, pegawai sudah tidak mengeluhkan tentang pekerjaan yang kadang tidak sesuai dengan yang diinginkan. Selanjutnya untuk variabel Stres Kerja(X_2) dilihat dari waktu jam kerja yang kembali normal dan tidak ada jam kerja tambahan, konflik antara sesama

pegawai juga sudah tidak terjadi lagi dilihat dari rutinitas apel pagi atau rapat yang diadakan oleh pimpinan, pegawai juga sudah tidak mengikut campurkan masalah diluar pekerjaan kedalam lingkungan pekerjaan.

Hasil analisis pada penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pada hasil perhitungan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja(X_1) sebesar 9.507 dan stress kerja(X_2) sebesar 19.558 jika dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,724. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja(X_1) dan stress kerja(X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan melihat t-hitung, yang lebih besar dibandingkan t-tabel. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ada dan hipotesis dalam penelitian ini terbukti atau diterima. Berdasarkan hasil regresi berganda menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel ($3394.603 > 3,10$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,997. Hal ini berarti sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Variabel Stres Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 99,7% sedangkan sisanya 0,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif. (Prawirosentono, 2012:28)

Newstrom (2011:109), mengartikan Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Ivanko dalam Hamali (2018:241), mendefinisikan Stres kerja adalah kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya yang dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabardwipa, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan timur”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan,

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Secara simultan Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
3. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.997, Hal ini menunjukkan berarti sumbangan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 99,7% sedangkan sisanya 0,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif. (Prawirosentono, 2012:28)

Saran

1. Pimpinan pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu harus lebih mengupayakan meningkatkan Motivasi Kerja dan Mengurangi Stres Kerja, hal ini menyangkut Kinerja Pegawai yang

telah diperoleh dengan cara pemberian penghargaan kepada pegawai agar motivasi pegawai tetap meningkat.

2. Hendaknya para pegawai tetap memperhatikan stres kerja dalam diri pegawai itu sendiri dengan cara bisa mengelola waktu dengan baik, mengelola perilaku dan tindakan dengan baik. Agar kinerja kepegawaiannya pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hamali, Y. A. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Newstrom, John W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Prabadwipa, Meidianwar, dkk. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Lembaga Penyiar Public Televisi Republic Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur, Jurnal Administrative

- Reform, Vol.2 No.4,
Desember 2014.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012.
MSDM “Kebijakan Kinerja
Karyawan”. BPF: BPFE:
Yogyakarta.
- Priyatno, D. 2012. Belajar Cepat
Olah Data Statistik Dengan
SPSS. CV Andi Offset,
Yogyakarta.
- Sopiah dan Sangadji, E.M. 2018 .
Manajemen Sumber Daya
Manusia Strategik. CV Andi
offset, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen
Sumber Daya Manusia. CAPs
(Center For Academic
Publishing Service),
Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai, 2015. Manajemen
Sumber Daya Manusia: Untuk
Perusahaan. PT Raja Grafindo
Persada, Jakarta.
- Wibowo, Pudjo. 2018. Pengaruh
Komunikasi, Konflik, Stres
Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus PT Amcor
Flexible Indonesia Tangerang).
Jurnal Ekonomika, Vol.11,
No.1, April 2018(138):2085-
0352.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : fe@unbara.ac.id