

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JATIM 1 BIDANG KEBERATAN, BANDING DAN PENGURANGAN

by Margaretha Inviolata Dua Kesik

FILE	FEB_1211600256_MARGARETHA_INVIOLATA_D.K.DOCX (52.9K)		
TIME SUBMITTED	19-JUL-2020 08:12AM (UTC+0700)	WORD COUNT	3774
SUBMISSION ID	1359171632	CHARACTER COUNT	23222

**PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JATIM 1
BIDANG KEBERATAN, BANDING DAN PENGURANGAN**

MARGARETHA INVIOLATA DUA KESIK

1211600256

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya

vivikesik@gmail.com

Ringkasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,000. 2) ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,003. 3) ada pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-F sebesar 0,000. Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait lainnya seberapa pentingnya pengaruh variabel-variabel motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 bidang keberatan banding dan pengurangan.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work stress on employee performance in the Regional Office of the Directorate General of East Java Tax 1 for

Objection, Appeal and Reduction. This study uses multiple linear regression analysis, t test and F test. The sample in this study were 48 respondents. The results showed that hypothesis 1) there is a motivational effect on employee performance. This is indicated by the results of the t-test of 0,000. 2) there is an influence of work stress on employee performance. This is indicated by the results of the t-test of 0.003. 3) there is an influence of motivation and work stress on employee performance. This is indicated by the F-test results of 0,000. Based on the conclusions of this study, it is hoped that it can be used as input for other related parties how important the influence of motivation and work stress variables is on employee performance in the Regional Office of East Java DJP 1 in the area of appeal and reduction objections.

Keywords: Motivation, Job Stress, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi

dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. "Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, 2010:109).

4

Menurut Hasibuan (2011 : 104)

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi sekarang. Stress pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Kantor wilayah DJP Jawa Timur 1 selalu berupaya untuk mencapai dan meningkatkan target penerimaan pajak setiap tahun nya, oleh karena itu pegawainya tentu saja memiliki begitu banyak tugas yang harus diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan, maka sangat diperlukan motivasi yang tinggi agar dapat mengurangi stres para pegawainya, sehingga para pegawai tersebut dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh

Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan”. Sehingga peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan ?
3. Apakah motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan ?

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afifudin (2015:15) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya

Motivasi

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150), mengatakan jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

- a. Motivasi internal

organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien

1. Motivasi Positif

Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- b. Motivasi eksternal
1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Dewi, 2014).

Jenis-jenis Stres Kerja

Selye dalam Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres.

1. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).
2. Distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

4 Indikator Stres Kerja

Indikator dari stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Rivai dan Mulyadi, 2010:314) yaitu:

1. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
2. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
3. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
4. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Kinerja

Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Quantity of output (kuantitas keluaran)
- 2) Quality of output (kualitas keluaran)
- 3) Timelines of output (waktu keluaran)
- 4) Presences at work (tingkat kehadiran)
- 5) Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)
- 6) Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini rancangan yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, stress kerja, dan kinerja pegawai adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dan bersifat deskriptif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji dan membuktikan kebenaran suatu teori atau mencocokkan teori dengan fenomena yang ada. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui pembagian kuisioner (angket). Penelitian ini dilakukan di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan, yang beralamatkan di Lantai 6&8 Jl. Jagir Wonokromo No. 100-104. Penelitian dilakukan di bulan Oktoer Desember. Data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Sampel adalah

sebagian untuk diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (soekidjo : 2005;7). Penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah karyawan tetap pada Kanwil DJP Jatim 1 khususnya bidang keberatan, banding, dan pengurangan sebanyak 48 orang.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat adanya pengaruh variabel –variabel bebas dengan variabel terikat, maka diunakan analia regresi berganda dengan rumus :

$$Y=a+b_1+b_2X_2+c$$

Dimana :

Y = kelekatan karyawan

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = konflik keluarga

a = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresi yang dicari

c = standart eror

Koefisien determinasi berganda (R^2) untuk melihat besarnya proporsi variasi dari variabel berikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dapat dilihat dari nilai R^2 (koefisien determinasi berganda). Nilai R^2 dapat diperoleh dengan rumus

$$R^2 = \frac{JK.Regresi}{JK.Total}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

JK.Regresi = jumlah kuadrat regresi

JK.Total = jumlah kuadrat total

Uji Reabilitas

5

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila $\alpha > r_{tabel}$ (0,361

1 . Pengujian Hipotesa

a. Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat Hipotesa menjelaskan variabel tidak bebas. $F_{hitung} > F_{table}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. $F_{hitung} < F_{table}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak

mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variable bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. T hitung $>T$ tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak

bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak. T hitung $<T$ tabel atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

4. Pembahasan dan Hasil

Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Kategori Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	34	70.8
2.	Perempuan	14	29.2
	Total	48	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 responden (70.8%), sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden (29.2%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori (Usia)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	21-31 tahun	7	14.6
2.	32-41 tahun	26	54.2
3.	42-51 tahun	15	31.2
	Total	48	100.0

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan berusia 32-41 tahun yaitu sebanyak 26 orang responden (54.2%), berikutnya usia 42-51 tahun sebanyak 15 orang responden (31.2%), sedangkan sebagian kecil responden yang berusia 21-31 tahun sebanyak 8 orang responden (14.6%).

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	2	4.2
2.	Diploma 1	3	6.2
3.	Diploma 2	15	31.2
4.	Sarjana	22	45.8
5.	Pasca Sarjana	6	12.5
	Total	48	100.0

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan lulusan SMA/SMK berjumlah 2 orang atau 4.2%, responden yang lulusan Diploma 1 berjumlah 3 orang atau 6.2%, lulusan Diploma 2 sejumlah 15 orang atau 31.2%, responden lulusan sarajana sebanyak 22 orang atau 45.8%, sedangkan pasca sarjana berjumlah 6 orang atau 12.5%.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Motivasi (X1)

Item	Corrected item – Total Correlation	Sig.	Keterangan
Saya mencoba dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	0.691	0.000	Valid
Saya menikmati tantangan yang sulit	0.447	0.000	Valid
Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang ingin saya	0.656	0.000	Valid

capai ketika sedang menyelesaikan tugas			
Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	0.541	0.000	Valid
Saya suka berdiskusi dengan orang lain	0.619	0.000	Valid
Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja	0.562	0.000	Valid
Saya menikmati persaingan dan kemenangan	0.623	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui nilai *Corrected item – Total Correlation* (r hitung) pada masing-masing item pernyataan variabel motivasi (X1) memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,5 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan untuk mengukur variabel motivasi (X1) adalah valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Stres Kerja (X2)

Item	Corrected item – Total Correlation	Sig.	Keterangan
Saya diberikan tanggung jawab besar oleh atasan saya	0.304	0.000	Valid
Saya di beri tugas tidak hanya dari atasan saya melainkan dari teman sekantor saya	0.525	0.000	Valid
Saya merasa kurang jelas mengenai tanggung jawab saya di tempat kerja	0.670	0.000	Valid

Pihak-pihak Pimpinan membuat saya merasa takut	0.518	0.000	Valid
--	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai *Corrected item – Total Correlation* (r hitung) pada masing-masing item pernyataan variabel stres kerja (X2) memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan untuk mengukur variabel stres kerja (X2) adalah valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Pad Variabel Kinerja Pegawai

Item	Corrected item – Total Correlation	Sig.	Keterangan
Mengatur dan mengalokasikan waktu	0.840	0.000	Valid
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.818	0.000	Valid
Disiplin dalam mematuhi peraturan	0.659	0.000	Valid
Melakukan pekerjaan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki	0.896	0.000	Valid
Ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang sulit	0.860	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai *Corrected item – Total Correlation* (r hitung) pada masing-masing item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) adalah valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Pada Masing-masing tabel

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.766	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.063	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.869	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* di setiap indikator pada masing-masing variabel motivasi (X1), stres kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,70. Maka dari itu dapat disimpulkan indikator masing-masing variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi Linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.651	.525		5.051	.000
X1	.462	.104	.507	4.442	.000
X2	-.282	.089	-.361	-3.159	.003

a. Dependent Variable: Y.1

Berdasarkan tabel 4.16 didapat persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,651 + 0,462 X_1 + (-0,282 X_2) + e$$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) Koefisien regresi sebesar 2,651 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi (X1) dan stress kerja (X2), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,651.
- b) Koefisien X1 sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi sebesar satu satuan, maka nilai keterlekatan karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan apabila factor yang lain tetap.
- c) Koefisien X2 sebesar -0,282 menyatakan bahwa setiap pengurangan variabel stress kerja sebesar satu satuan, maka nilai keterlekatan karyawan akan meningkat sebesar -0,282 satuan apabila faktor yang lain tetap.
- d) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien terbesar adalah variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,462 hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh paling

dominan terhadap keterlekatan Karyawan. Sedangkan yang memiliki koefisien beta terkecil adalah variabel Konflik Keluarga (X2) karena memiliki nilai koefisien sebesar - 0,282.

Uji t

Berdasarkan tabel 4.16 didapat uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Nilai ³ t hitung variabel motivasi (X1) adalah sebesar 4,442 pada taraf signifikansi sebesar 0,000 yaitu dibawah 5 % atau 0,05. Berdasarkan probabilitasnya yang memiliki nilai kurang dari 0,05 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- b) Nilai t hitung variabel ³ stress kerja (X2) adalah sebesar -0,359 Berdasarkan probabilitasnya yang memiliki nilai kurang dari 0,05 yaitu 0,003, maka dapat disimpulkan variabel stress kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji F

Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.796	2	2.398	31.709	.000 ^a
	Residual	3.403	45	.076		
	Total	8.199	47			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

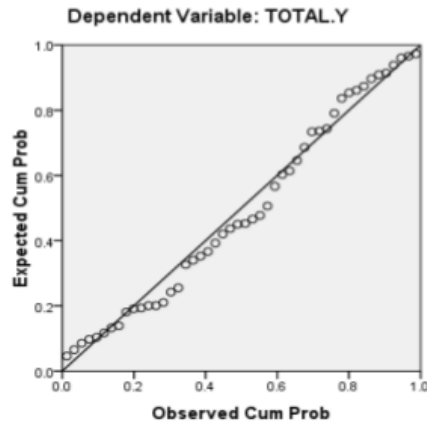
Analisis:

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 31,709 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi F yang lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pendeteksian normalitas juga dapat dilihat dari penyebaran titik sumbu diagonal pada grafik. Apabila data mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa data mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat diktakan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang: “Pengaruh 3. Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan)

Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan”. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan”.
2. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJP Jatim 1 Bidang Keberatan, Banding dan Pengurangan”.

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kanwil

DJP Jatim 1 Bidang Keberatan,
Banding dan Pengurangan”.

2 Saran

1. Bagi perusahaan

Diharapkan bagi pihak perusahaan mampu meminimalisir adanya stres kerja pada karyawan, tetapi mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja

karyawan sehingga perusahaan berkembang lebih pesat lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan atau masukan bagi penelitian selanjutnya tentunya berkaitan dengan motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014.
*Kinerja Karyawan
(Tinjauan Dari Dimensi
Komunikasi, Komitmen dan
Disiplin*. Malang : Sinar
Akademika Malang. Ed. 1,
Cet. 1.

Kinerja Karyawan
Pada PT. Gramedia
Asri Media Cabang
Emerald Bintaro.
*Jurnal Computech dan
Bisnis*. Vol. 10 : No. 2
: 119-127.

JURNAL

Amalia, Syarah, dan Mahendra
Fakhri.2016.
Pengaruh Motivasi
Kerja Terhadap

Ayer, Johanes, Eliezer, Lyndon
R.J., Pangemanan, dan
Yolanda, P.I., Rori.
2016. Pengaruh
Motivasi dan Stres dan
Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja
Pegawai (Studi Pada
Dinas Pertanian
Kabupaten Supiori).
Vol. 12 : No. 3A : 27-
46.

Darmanto, R. Handani Harahap.
2015. Pengaruh
Motivasi dan Disiplin
Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai di
Lingkungan Balai
Besar Konservasi
Sumber Daya Alam
Sumatera Utara.
*Jurnal Administrasi
Publik*. Vol. 3 : No. 1 :
1-20.

Dewi, Cokorda, Istri, Ari,
Syntia, I Made Artha
Wibawa. 2016.

Pengaruh Stres Kerja
dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.
Bank BPD Bali
Cabang Ubud. E-
Jurnal Manajemen
Unud. Vol. 5 : No. 12 :
7583-7606.

https://id.wikipedia.org/wiki/Kantor_Wilayah_DJP_Jawa_Timur

Irawati, Anik. 2018. Pengaruh
Stres Kerja, Motivasi
Kerja, Kompensasi
Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan
Lama Bekerja Sebagai
Variabel Moderating.
Jurnal Ilmu Akuntansi.
Vol. 11 : 117-134.

Iswari, Rina, Indra, dan Ari Pradhanawati. 2018. Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 : No. 2 : 83-94.

Luthfi, Ridwan, Isya, Heru Susilo, dan Muhamad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Vol. 13 : No. 1. : 1-8.

Massie, Rachel Natalya, William A, dan Wehelmina Rumavas. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 : No. 2 : 41-49.

Oemar, Usailan, Leo Gangga. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment*

Global. Vol. 2 : No. 2 :
22-34.

Administrasi Bisnis.
Vol. 48 : No. 1 : 28-35.

Pratiwi, Anisa, Ismi Darmastuti.
2014. Pengaruh
Motivasi dan Disiplin
Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai.
*Diponegoro Jurnal Of
Management*. 1-13.

Rahayu, Rezky. 2017.
Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Pada
PT. Telesindo Shop
Cabang Makasar).

Purnomo, Chandra Andika
Hadi, M. Djudi dan
Yuniadi Mayowan.
2017. Pengaruh
Motivasi Kerja dan
Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Pada
Karyawan Tetap PT.
Karoseri Tentrem
Sejahtera Kota
Malang). *Jurnal*

Rozalia, Nur Avni, Hamida
Nayati Utami, dan Ika
Ruhana. 2015.
Pengaruh Motivasi
dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi
Kasus Pada Karyawan
PT. Patindo Malang).
*Jurnal Administrasi
Bisnis*. Vol. 26 : No. 2
: 1-8.

- Rukhayati. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol. 5 : No. 2 : 98-104.
- Sari, Mawar, dan Fatakul Masruhro. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kcamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara(JAMN)*. Vol.2 : No. 2 : 36-51.
- Satiawan, Kiky Cahaya. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*. Vol. 1 : No. 2 : 43-53.
- Sutrisno, Aziz Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pramong Praja Kota Semarang. *Jurnal Of Management*. Vol. 2 : No. 2.

- Sutrisno, fahtoni. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal of Management*. Vol. 2 : No.2.
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Vol. 3 : No. 2.
- Wartono,Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol . 4 : No. 2 : 41-55.

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JATIM 1 BIDANG KEBERATAN, BANDING DAN PENGURANGAN

ORIGINALITY REPORT

% **18**
SIMILARITY INDEX

% **18**
INTERNET SOURCES

% **8**
PUBLICATIONS

% **8**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unhas.ac.id Internet Source	%6
2	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	%4
3	dokumen.tips Internet Source	%3
4	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	%3
5	www.scribd.com Internet Source	%2
6	repository.unpas.ac.id Internet Source	%2

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 2%