

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta)

Restu Atika

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRACT

This study aimed to analyze the role of work Motivation in Moderating Effect of Job Stress Employee Performance at Dinas Koperasi and UMKM Yogyakarta. This type of research is quantitative approach to determine the role of work motivation (Mo) in moderating effect of the job stress (X) on employee performance (Y). Data collection techniques used are questionnaires and sampling in this study using total sampling method. The population in this study are employees of Dinas Koperasi and UMKM Yogyakarta with a total sample of 45 respondents. The analysis tool used is the Simple Linier Regression and MRA (Moderating Regression Analysis).

*Based on the analysis that was been done obtained using SPSS.23 program get the result to work stress is -0,619, this indicates that the effect of work stress on employee performance by 61,9 % and significance $0,00 < 0,05$ and judging from the value of Unstandarized Coefficients (B) to the stress of work*work motivation, namely 1,927 and 0,00 significance value $< 0,05$, wich means the motivation to work is a moderating variable or work motivation do moderate the influence of independent variables on the dependent variable.*

Keyword : Job Stress, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui peran motivasi kerja (Mo) dalam memoderasi pengaruh stres kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana dan MRA (*Moderating Regression Anaalysis*).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan SPSS.23 mendapatkan hasil untuk stres kerja -0,619 ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar -61,9% dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Dan dilihat dari nilai Standardized Coefficients (Beta) untuk stres kerja*motivasi kerja yaitu 1,927 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang berarti Motivasi kerja merupakan variabel moderating atau variabel motivasi kerja memoderasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kata kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi pemerintahan biasanya tak lepas dari bererapa masalah mengenai pekerjaan para pegawai. Beberapa pegawai mengalami tekanan dari atasan, memiliki masalah pribadi, beban kerja yang terlalu banyak, tempat kerja yang kurang memadai. Apabila di kaji dalam konteks perilaku organisasi maka beberapa masalah tersebut masuk dalam kategori stres kerja. Adapula fenomena lain yaitu tentang ketidaksiplinan pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan diantaranya masih terlihat beberapa pegawai tidak melakukan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung, terlihat bermalas malasan, terlambat datang dan pulang terlebih dahulu, serta perbedaan pendapat antar pegawai satu dengan yang lainnya. Dinas koperasi juga tidak terlepas dari beberapa fenomena tersebut. Apabila beberapa masalah tersebut tidak diatasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah stres kerja dan motivasi. Apabila para pegawai mengalami stres kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut akan terbengkalai dan kinerja yang dihasilkan menjadi rendah. Stres kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun, stres kerja yang rendah pun akan menimbulkan kebosanan dan disertai dengan kinerja yang rendah. Akan tetapi bila stres kerja di kelola dengan baik pun bisa meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa, (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Amalia dkk, (2016) juga menyatakan bahwa ada hubungan negatif stres kerja terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Indriani dkk, (2016) ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap kinerja. Selain faktor stres, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan adanya dorongan motivasi kepada pegawai agar para pegawai dapat menikmati pekerjaannya sehingga para pegawai merasa tidak ada tekanan yang dialami dalam melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam pekerjaan maka semakin besar produktivitas nya sehingga kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Apabila seorang pegawai termotivasi maka pegawai tersebut akan bekerja dengan semangat, pegawai tersebut merasa tidak ada beban dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga totalitas dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan nya secara tepat waktu sehingga kinerja yang

dihasilkan menjadi tinggi. Apabila tidak ada motivasi maka akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalannya sehingga berdampak pada kinerja yang rendah. Pemberian motivasi diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2015) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Larasati & Gilang (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Juniantara & Riana, 2015) juga mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk memilih judul “Peran motivasi kerja dalam memoderasi stres kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta).

A. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai moderating pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta ?

B. Tujuan

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai moderating pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Dapat dijadikan sebagai bahan bacaan atau studi kepustakaan untuk menambah pengetahuan pembaca.
2. Manfaat Praktis
Diharapkan dapat dijadikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja (*performance*) mengacu pada sebuah pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Stres Kerja

Definisi stres menurut Luthans (2006) merupakan suatu tanggapan dalam penyesuaian diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi ataupun peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

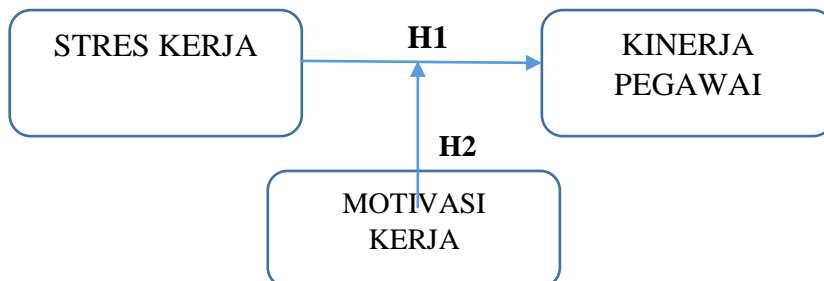
Motivasi

Dari McClelland dalam (Robbins, 2006) dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need For Achievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Teori yang dikembangkan oleh McClelland terdapat tiga kebutuhan :

- 1) Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang penuh dengan persahabatan dan interpersonal yang dekat.

Model Penelitian Dan Hipotesis

Adapun Model Penelitian dalam pandangan peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian :

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Motivasi kerja memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika, Sugiyono (2014).

B. Obyek dan Subyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta yang berlokasi di Jalan HOS Cokroaminoto No.162 Tegalsrejo, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta.

C. Teknik Pengumpulan data

1. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer yaitu data yang diperoleh atau diambil langsung dari responden.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner maupun dengan wawancara langsung. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai stres kerja, motivasi dan kinerja pada dinas koperasi dan UMKM Yogyakarta. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah skala likert. Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Cara penilaiannya dengan mengajukan sejumlah pernyataan kepada responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, yaitu memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum, Ghazali (2012).

D. Populasi dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta. Jumlah pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UMKM ini berjumlah 45 pegawai.

2. Teknik Sampling

Sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel total (*total sampling*) / sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Pegawai

Adapun dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam penilaian kinerja menurut Miner (1988) dalam Sudarmanto (2015) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam bekerja
4. kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

2. Stres Kerja

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur stres kerja menurut Kim *et all* (1996) dalam Pratiwi (2013) adalah :

1. Ketidakjelasan peran
2. Beban kerja
3. Tanggungjawab pekerjaan
4. Kondisi kerja

3. Motivasi Kerja

Menurut Kinicki dan Kreitner (2014) motivasi adalah proses psikologis yang memberikan stimulasi dan mengarahkan pada perilaku yang memiliki tujuan.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari McClelland, yaitu :

- a. Kebutuhan akan pencapaian (*need for achivement*)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

F. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji validitas dikatakan valid jika nilai korelasinya $< 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2011).

G. Teknik Analisis Data

Langkah pertama yaitu : menggunakan MRA (*Moderating Regression Analysis*) yaitu pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator, Ghozali (2011). Dalam menggunakan MRA dengan satu variabel independen (X), maka harus membandingkan dengan dua persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderator. Kedua persamaan tersebut yaitu :

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 X_1 * Z_1 + \varepsilon$$

Langkah kedua yaitu : menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara stres kerja (X) dengan motivasi kerja (Y) apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berikut adalah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X = Stres kerja

bX = Koefisien regresi

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Normalitas

I. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi
2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta sebanyak 45 Orang, jenis penelitian ini adalah sensus.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghazali (2011) menyatakan bahwa uji validitas dikatakan valid jika nilai korelasinya $< 0,05$.

Item Pernyataan	Person Corellation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Variabel Kinerja Pegawai			
K1	0,621	0,00	Valid
K2	0,680	0,00	Valid
K3	0,733	0,00	Valid
K4	0,719	0,00	Valid
K5	0,321	0,00	Valid
K6	0,650	0,031	Valid
K7	0,713	0,00	Valid
K8	0,572	0,00	Valid
K9	0,565	0,00	Valid

Item Pernyataan	Person Corellation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Variabel Stres Kerja			
SK1	0,886	0,00	Valid
SK2	0,911	0,00	Valid
SK3	0,920	0,00	Valid
SK4	0,875	0,00	Valid
SK5	0,932	0,00	Valid
SK6	0,916	0,00	Valid
SK7	0,900	0,00	Valid
SK8	0,920	0,00	Valid
SK9	0,912	0,00	Valid
SK10	0,939	0,00	Valid
SK11	0,930	0,00	Valid

Item Pernyataan	Person Corellation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja			
MK1	0,773	0,00	Valid
MK2	0,686	0,00	Valid
MK3	0,692	0,00	Valid
MK4	0,719	0,00	Valid
MK5	0,464	0,00	Valid
MK6	0,559	0,00	Valid
MK7	0,695	0,00	Valid
MK8	0,700	0,00	Valid
MK9	0,754	0,00	Valid
MK10	0,700	0,00	Valid
MK11	0,641	0,00	Valid
MK12	0,778	0,00	Valid
MK13	0,803	0,00	Valid
MK14	0,841	0,00	Valid
MK15	0,823	0,00	Valid
MK16	0,792	0,00	Valid

Dari 36 pernyataan tiap variabel memiliki nilai korelasi dibawah 0,05. Maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan memenuhi standar validitas.

2. Uji Reliabilitas

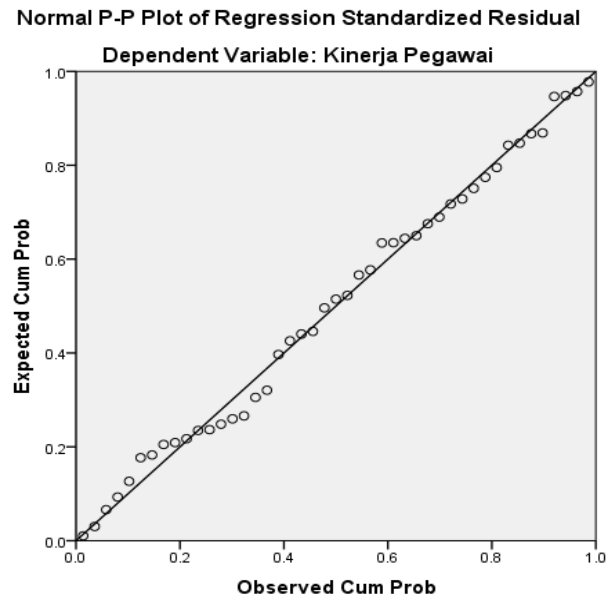
Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,798	Reliabel
Stres kerja	0,980	Reliabel
Motivasi kerja	0,935	Reliabel

Dari tabel tersebut bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



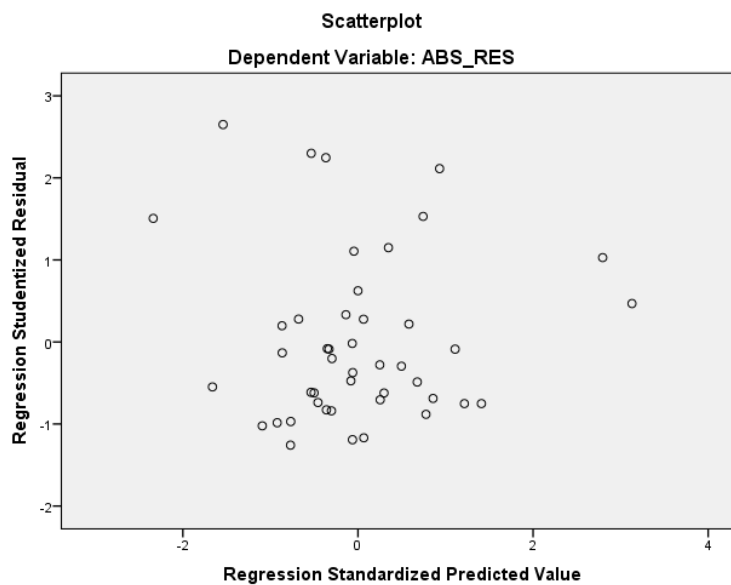
Grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,577	1.735
Motivasi Kerja	0,123	8.161
Stres Kerja* Motivasi Kerja	0,114	8.795

Hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilai nya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF kurang dari 10, Ghozali (2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastistas



Dari grafik Scatterplot terlihat titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Data

Model	Standarized Coeficients	Sig
	Beta	
1 (Constan)		0,00
Stres Kerja	-0,049	0,02
Motivasi Kerja	-1,111	0,00
Stres kerja*Motivasi kerja	1,927	0,00

Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai Standarized Coeficients (Beta) untuk stres kerja*motivasi kerja yaitu 1,927 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja merupakan variabel moderasi. Sehingga dapat disimpulkan H_2 yang menyatakan motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja diterima karena nilai Standard Coeficients (Beta) 1,927 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Tahap selanjutnya menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program *SPSS 23* sebagai berikut :

Berikut adalah model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X = Stres kerja

bX = Koefisien regresi

Model	Standarized Coefficients	Sig
	Beta	
1 (Constan)		0,00
Stres Kerja	-0,619	0,00

Hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat dilihat bahwa dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) untuk stres kerja yaitu -0,619 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan H_1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima karena nilai *Standardized Coefficients* (Beta) -0,619 (negatif) dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

D. Pembahasan

a. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* sebesar -0,619. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -61,9% dan signifikansi $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta mengalami stres kerja akibat adanya pegawai mengalami tekanan dari atasan, memiliki masalah pribadi, beban kerja yang terlalu banyak, tempat kerja yang kurang memadai. Namun, di Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta yang mengalami stres kerja rendah dan kinerjanya pun rendah dikarenakan rasa tanggung jawab pada pekerjaan belum maksimal sehingga kinerjanya menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara penelitian yang dilakukan oleh Amalia, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Indriani, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan” yang dilakukan pada PT. Riyanthi Investama. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Riyanthi Investama.

b. Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients (Beta) untuk stres kerja*motivasi kerja yaitu 1,927 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang berarti Motivasi kerja merupakan variabel moderating.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud” yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian (2015) yang berjudul “Pengaruh pelatihan, kepuasan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Armada Internasional Motor Daihatsu Surabaya mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Juniantara & Riana (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Dalam penelitian ini

mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri & Ardana (2016) dengan judul “Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. Dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai dan apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam menjawab masalah tersebut, Peneliti memilih Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta sebagai objek dalam penelitian ini. Hasil penelitian dengan menggunakan MRA (*Moderating Regression Analysis*), dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan pengujian dengan analisis regresi linier sederhana, terbukti (hipotesis pertama diterima) bahwa stres kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan pengujian dengan MRA (*Moderating Regression Analysis*), terbukti (hipotesis kedua diterima) bahwa motivasi kerja (Mo) memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai (Y).

B. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Jumlah sampel masih terbilang sedikit
2. Ada beberapa responden yang menjawab pertanyaan kuesioner dengan jawaban netral (N).

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak instansi dan penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Bagi instansi

Saran untuk Dinas Koperasi dan UMKM Yogyakarta agar tetap menjaga hubungan baik dan memperhatikan setiap pekerjaan agar terhindar dari stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah Roni., I Wayan Suwendra, & I Wayan Bagia. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Bambang, Priyonggo. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Madubaru*. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Cahyana, I Gede Sudha., & I Ketut Jati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana*, Vol.18(No.2), 1314-1342.
- Cendikia, Dimas Bagaskara.,Utami, Hamidah Nayati., Prasetya Arik.(2016)."Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan).*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.35(No.2)*, 136-145
- Dewi, & Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bnank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 7583-7603.
- Dini Angraeni Pratiwi.2017. *Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta I*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Dharma, A. 1996. *Human Behavior At Work: Organizational Behavior, Seventh Edition*. Cetakan ketiga.Erlangga.

- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.Bandung
- Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.Cetakan V, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin, Ricky. W.(2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9 ed.) Salemba Empat.Jakarta
- Hari Supono. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Museum Beteng Vredeburg Yogyakarta*. Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan Kedelapan belas ed.). PT Bumi Aksara.Jakarta
- Indriani, Yuliantini, & Bagia. (2016). Pengaruh Strs Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal Universitas Pendidikan Ganesaha Jurusan Manajemen*, 4.
- Juniantara, I Wayan., & I Gede Riana. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4(No.9), 611-628.
- Larasati, & Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal manajemen dan Organisasi*, Vol.V (No.3).
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi kesepuluh ed.). penerbit andi.Yogyakarta
- Mandagie, Angel, Susanti., Lotje, Kawet, & Yantje, Uhing. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4(No.1), 344-354.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. Cetakan Kesebelas) PT Remaja Rosdakarya.Bandung
- Nur, Saina, (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, VOL.1 (No.3),739-749

- Panjaitan, Anton., & Bambang, Jatmiko. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres Dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol.5(1), 1-18.
- Putri, Adetya, Vianty., & I Komang Ardana. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5(No.11), 7272-7299.
- Rahmawati, Fajarwati & Fauziah. 2014. *Statistika Teori dan Praktek*. Edisi II. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta
- Robbins, S.P.(2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16 ed.). Salemba Empat:Jakarta
- Siagian, Sopar, Siahaan Imanuel (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vo. 4(No.9).
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Cetakan Ketiga ed.). Pustaka Pelajar.Yogyakarta
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*: Alfabeta. Bandung
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedua ed.). Pustaka Pelajar.Yogyakarta
- Widyastuti, Niken (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur*, Vol.IV, 15-27.
- Zainal. Veithzal, Rivai, Muliaman, Darmansyah, Hadad, & Mansyur, Ramly. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3 ed., Vol. 11). Rajawali Pers.Jakarta