

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA JAKARTA SELATAN

Chanticka Intan Purnama¹⁾; Lenny Christina Nawangsari²⁾

¹⁾ Chanticka.intan@gmail.com, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ Lenny.christina@mercubuana.ac.id, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu

Article Info:

Keywords: Work Motivation, Workload, Work Stress, Employee Performance
Keyword 1: Work Motivation
Keyword 2: Workload
Keyword 3: Work Stress
Keyword 4: Employee Performance

Article History:

Received : January 28, 2022
Revised : March 15, 2022
Accepted : July 25, 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v2i2.17703>

Abstract English

This study aims to determine the effect of work motivation, workload and work stress on employee performance at Satuan Polisi Pamong Praja South Jakarta. The object of this research is employees who work at Satuan Polisi Pamong Praja in South Jakarta. This research was conducted on 50 respondents using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used in this study was SEM-PLS through a questionnaire. The results showed that (1) work motivation had a positive and significant effect on Employee Performance at Satuan Polisi Pamong Praja South Jakarta. (2) Workload has a positive and insignificant effect on Employee Performance at Satuan Polisi Pamong Praja South Jakarta. (3) Work Stress has a positive and insignificant effect on Employee Performance at Satuan Polisi Pamong Praja South Jakarta.

Abstrak Bahasa Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Satuan Polisi Pamong Praja yang berlokasi di Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM-PLS melalui kuesioner. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. (3) Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di masa Pandemi Covid-19 dan dengan seiring berkembangnya zaman, sebagai instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekarang yang harus menerapkan protokol kesehatan seperti memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak dan mengikuti perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program atau tugas selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawannya. Perusahaan atau instansi harus menentukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan atau instansi tersebut. (Suryaningtyas, 2020).

Satuan Polisi Pamong Praja atau yang lebih dikenal dengan Satpol PP (Satuan Polisi Pamong Praja) memiliki tugas yang penting dalam menjaga keamanan dan stabilitas negara. Meski sekilas mirip dengan Polisi Republik Indonesia, tapi Satpol PP memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Polri bergerak dibawah kewenangan presiden dan wakil presiden, sedangkan Satpol PP bergerak dibawah kewenangan gubernur, bupati, walikota dan perangkat daerah. Polri bertugas untuk menangkap pelaku tindak kejahatan dan mengumpulkan bukti. Satpol PP memiliki tugas pokok menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, dan ketentraman masyarakat. (Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan).

Adapun visi dari Satpol PP Jakarta Selatan adalah “Jakarta Baru, kota modern yang tertata rapih, menjadi tempat hunian yang layak dan manusiawi, memiliki masyarakat yang berkebudayaan dan dengan pemerintahan yang berorientasi pada layanan publik.”. Serta misi nya adalah mewujudkan Jakarta sebagai kota modern yang tertata rapih serta konsisten dengan Rencana Tata Ruang Wilayah, menjadikan Jakarta kota yang terbebas dari masalah-masalah seperti macet, banjir, sampah, dan pemukiman kumuh, menjamin ketersediaan hunian dan ruang publik yang layak serta terjangkau dari warga kota Jakarta, membangun budaya masyarakat perkotaan yang toleran, tetapi juga sekaligus memiliki kesadaran dalam memelihara kota. (Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan).

Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan penilaian kinerja karyawan diadakan setiap setahun sekali pada saat akhir tahun atau bulan desember. Untuk penilaian kinerja karyawan ada dua jenis, yang pertama Penilaian DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), unsur-unsur yang dinilai dalam Penilaian DP-3 adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Dan yang kedua Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Penilaian SKP ini diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. (Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan). Berikut adalah evaluasi data kinerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan selama 2 tahun terakhir:

Tabel 1.1

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2020

GOLONGAN	TAHUN 2019		TAHUN 2020		REKAP	
	DP-3	SKP	DP-3	SKP	DP-3	SKP
IV	90,66	94,11	88,89	92,48	89,77	93,30
III	86,52	90,79	87,09	91,04	86,80	90,92
II	86,76	90,87	85,96	89,45	86,36	90,16

Sumber: Data Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 dapat dilihat pada Penilaian DP-3 dan Penilaian SKP dari tahun 2019 ke 2020 terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan Golongan IV dan Golongan II. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya Pandemi Covid-19 yang menyebabkan konsentrasi karyawan terbagi untuk pekerjaan dan kesehatan diri mereka agar terhindar dari Covid-19. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Dengan adanya penurunan kinerja, peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja SatPol PP Jakarta Selatan.

Berikut tabel pra survey variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan:

Tabel 1.2
Hasil Data Pra Survey Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Variabel	Ya	Tidak
Saya merasa tidak termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja	Motivasi Kerja	10	20
Gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan	Kompensasi	3	27
Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	Beban Kerja	13	17
Pekerjaan yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu yang singkat	Stres Kerja	11	19
Saya merasa tidak nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	Lingkungan Kerja	6	24

Sumber: Data Pra Survey Pada SatPol PP Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.2 fenomena motivasi, menunjukkan bahwa masih ada responden yang merasakan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, jika perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif untuk mencapai target perusahaan. Berdasarkan hasil survey yang didapat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan”**.

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang penelitian, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan?
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2017). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017).

Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan suatu teknik atau alat ukur yang tepat agar sesuai dengan kondisi, untuk meminimalkan suatu hal negatif bagi pekerja. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan dimensi dan beberapa indikator yang akan di jelaskan lebih rinci (Robert dan John, 2001) dalam (Rohmah, 2019), yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Motivasi Kerja

Harmendi *et al* (2021) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Maka dari itu kebutuhan dan keinginan yang mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Vadhillah & Bashori, 2020). Menurut Bahri (2017) ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu: dimensi motivasi internal dan motivasi eksternal.

Beban Kerja

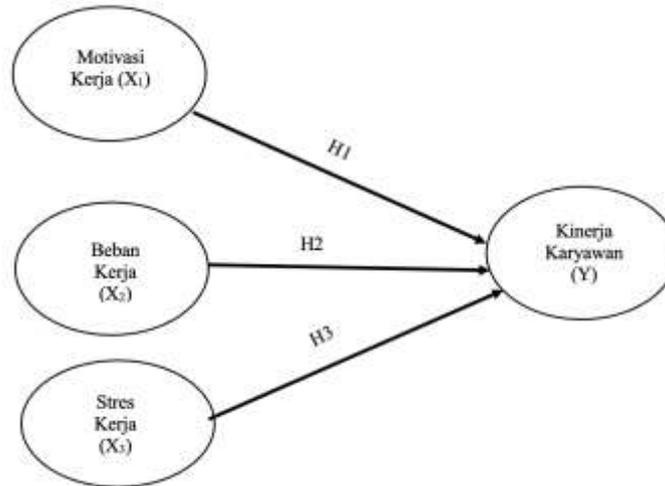
Menurut Pujiati (2018) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Sugiharjo dan Aldata (2018) beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang hingga menyebabkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh keahlian yang dituntut terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak atau sebagainya. Penelitian ini menggunakan dimensi menurut Pujiati (2018), yaitu: beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

Stres Kerja

Stres kerja sendiri adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis atau perilaku pada anggota organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka (Panggabean, 2019). Menurut Mangkunegara dalam (Aniversari dan Sanjaya, 2022) stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penelitian ini menggunakan dimensi menurut Rismawati (2019), yaitu: stres organisasi, stres lingkungan, dan stres individu.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan masalah, dan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1
Rerangka Konseptual

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris (Sugiyono 2017). Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₂: Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₃: Stres Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Penelitian ini bertempat di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Prapanca Raya Nomor 9 RT 01 RW 01, Petogogan, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Administrasi Jakarta Selatan. DKI Jakarta 12160. Subjek yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan tetap Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Pada proses penelitian ini dibutuhkan waktu penelitian sejak April 2021 sampai Oktober 2022. Peneliti menggunakan metode analisis kausal, tujuan penelitian kausal dalam hal ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Dari penjelasan diatas bisa dikatakan pada penelitian kausal terdapat variabel *independent* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi).

Populasinya adalah karyawan tetap Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan dengan jumlah populasi yang akan diteliti adalah 50 karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data (pra survey). Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). PLS (*Partial Least Square*) merupakan model alternatif dari *covariance based SEM*. Tujuan dari PLS adalah mencari hubungan linear prediktif optimal yang ada pada data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Pengujian (*Convergent Validity*)

Menurut Ghozali (2014), suatu indikator dikatakan valid yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70 sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini, maka bila loading factor dibawah 0,60 maka indikator tersebut harus di buang dari model. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading Value	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,891	>0,70	Valid
	MK2	0,823	>0,70	Valid
	MK3	0,886	>0,70	Valid
	MK4	0,864	>0,70	Valid
	MK5	0,879	>0,70	Valid
	MK6	0,741	>0,70	Valid
	MK7	0,798	>0,70	Valid
	MK8	0,865	>0,70	Valid
	MK9	0,919	>0,70	Valid
	MK10	0,951	>0,70	Valid
	MK11	0,565	>0,70	Tidak Valid
Beban Kerja	BK1	0,825	>0,70	Valid
	BK2	0,240	>0,70	Tidak Valid
	BK3	0,491	>0,70	Tidak Valid
	BK4	0,678	>0,70	Tidak Valid
	BK5	0,698	>0,70	Tidak Valid
	BK6	0,805	>0,70	Valid
	BK7	0,835	>0,70	Valid
Stres Kerja	SK1	0,733	>0,70	Valid
	SK2	0,770	>0,70	Valid
	SK3	0,865	>0,70	Valid
	SK4	0,919	>0,70	Valid
	SK5	0,880	>0,70	Valid
	SK6	0,920	>0,70	Valid
	SK7	0,896	>0,70	Valid
	SK8	0,956	>0,70	Valid
	SK9	0,614	>0,70	Tidak Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,938	>0,70	Valid
	KK2	0,919	>0,70	Valid
	KK3	0,950	>0,70	Valid
	KK4	0,912	>0,70	Valid
	KK5	0,933	>0,70	Valid
	KK6	0,892	>0,70	Valid
	KK7	0,944	>0,70	Valid

Sumber: Analisa SmartPLS 3.0

Tabel 1.4
Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi)

Variabel	Indikator	Outer Loading Value	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja	MK1	0,891	>0,70	Valid
	MK2	0,823	>0,70	Valid
	MK3	0,886	>0,70	Valid
	MK4	0,864	>0,70	Valid
	MK5	0,879	>0,70	Valid
	MK6	0,741	>0,70	Valid
	MK7	0,798	>0,70	Valid
	MK8	0,865	>0,70	Valid
	MK9	0,919	>0,70	Valid
	MK10	0,951	>0,70	Valid
Beban Kerja	BK1	0,867	>0,70	Valid
	BK6	0,805	>0,70	Valid
	BK7	0,835	>0,70	Valid
Stres Kerja	SK1	0,733	>0,70	Valid
	SK2	0,770	>0,70	Valid
	SK3	0,865	>0,70	Valid
	SK4	0,919	>0,70	Valid
	SK5	0,880	>0,70	Valid
	SK6	0,920	>0,70	Valid
	SK7	0,896	>0,70	Valid
	SK8	0,956	>0,70	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,938	>0,70	Valid
	KK2	0,919	>0,70	Valid
	KK3	0,950	>0,70	Valid
	KK4	0,912	>0,70	Valid
	KK5	0,933	>0,70	Valid
	KK6	0,892	>0,70	Valid
	KK7	0,944	>0,70	Valid

Sumber: Analisa SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading faktor >0,70.

Tabel 1.5
Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Fornell Lacker Criterion*)

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Beban Kerja
Beban Kerja	0,822			
Kinerja Karyawan	0,684	0,927		
Motivasi Kerja	0,724	0,847	0,864	
Stres Kerja	0,709	0,764	0,846	0,871

Dengan demikian (\sqrt{AVE}) variabel beban kerja lebih besar dari korelasi beban kerja dengan variabel lainnya. Dengan demikian pula pada variabel lain yang menunjukkan (\sqrt{AVE}) lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel. Sehingga syarat discriminant validity dengan (\sqrt{AVE}) telah terpenuhi.

Tabel 1.6
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,676
Kinerja Karyawan	0,860
Motivasi Kerja	0,746
Stress Kerja	0,758

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Dari tabel 4.14 hasil uji dengan nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada seluruh konstruk telah lebih besar dari 0,50 sehingga dapat memenuhi persyaratan yaitu memiliki *discriminant validity* yang baik.

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *crossloading* antara indikator dengan konstruknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada *loading factor* konstruk lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Stres Kerja
BK1	0,825	0,534	0,450	0,430
BK6	0,805	0,615	0,681	0,679
BK7	0,835	0,528	0,638	0,623
KK1	0,619	0,938	0,787	0,767
KK2	0,715	0,919	0,763	0,685
KK3	0,687	0,950	0,847	0,771
KK4	0,579	0,912	0,709	0,710
KK5	0,552	0,933	0,775	0,689
KK6	0,521	0,892	0,706	0,579
KK7	0,744	0,944	0,825	0,738
MK1	0,584	0,857	0,891	0,684
MK2	0,541	0,669	0,823	0,822

Lanjutan Tabel 1.7

MK3	0,776	0,730	0,886	0,739
MK4	0,595	0,621	0,864	0,707
MK5	0,684	0,629	0,879	0,665
MK6	0,437	0,510	0,741	0,497
MK7	0,760	0,574	0,798	0,824
MK8	0,590	0,880	0,865	0,798
MK9	0,688	0,789	0,919	0,750
MK10	0,606	0,811	0,951	0,796
SK1	0,782	0,565	0,719	0,733
SK2	0,470	0,592	0,568	0,770
SK3	0,645	0,746	0,778	0,865
SK4	0,589	0,748	0,782	0,919
SK5	0,638	0,630	0,716	0,880
SK6	0,602	0,748	0,784	0,920
SK7	0,673	0,520	0,703	0,896
SK8	0,577	0,696	0,808	0,956

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Dari diatas terlihat bahwa korelasi konstruk Motivasi Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, selanjutnya korelasi konstruk Beban Kerja dengan indikatornya hal ini membuktikan bahwa indikatornya lebih tinggi dibanding korelasi indikator konstruk lainnya, begitupula dengan korelasi konstruk Stres Kerja dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi indikator konstruk lainnya. Dan yang terakhir adalah korelasi konstruk Kinerja Karyawan dengan indikatornya menunjukkan bahwa indikatornya lebih tinggi disbanding korelasi indikator konstruk lainnya.

Tabel 1.8
Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,761	0,862	RELIABLE
Kinerja Karyawan	0,973	0,977	RELIABLE
Motivasi Kerja	0,962	0,967	RELIABLE
Stress Kerja	0,953	0,961	RELIABLE

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

2. Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Outer Model*) Hasil Pengujian Nilai *R-Square*

Tabel 1.9
Hasil Pengujian Nilai *R-Square*

Indikator	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	0,701

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,719 pada variabel kinerja kerja yang berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang baik, yang berarti variabel kinerja kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, beban kerja dan stres kerja sebesar 71% sedangkan 29% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar penelitian ini, yaitu variable kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Hasil Pengujian *Q-Square* (*Goodness of Fit Model*)

Goodness of Fit Model Struktural pada inner model menggunakan nilai predictive-relevance (Q^2). Nilai $Q\text{-square} > 0$ yang menunjukkan bahwa dengan demikian model mempunyai nilai predictive-relevance, Nilai R-Square tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$
$$Q^2 = 1 - (1 - 0,719)$$
$$Q^2 = 1 - (0,281)$$
$$Q^2 = 0,719$$

Hasil Perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian adalah sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 28,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini, yaitu faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit model yang baik.

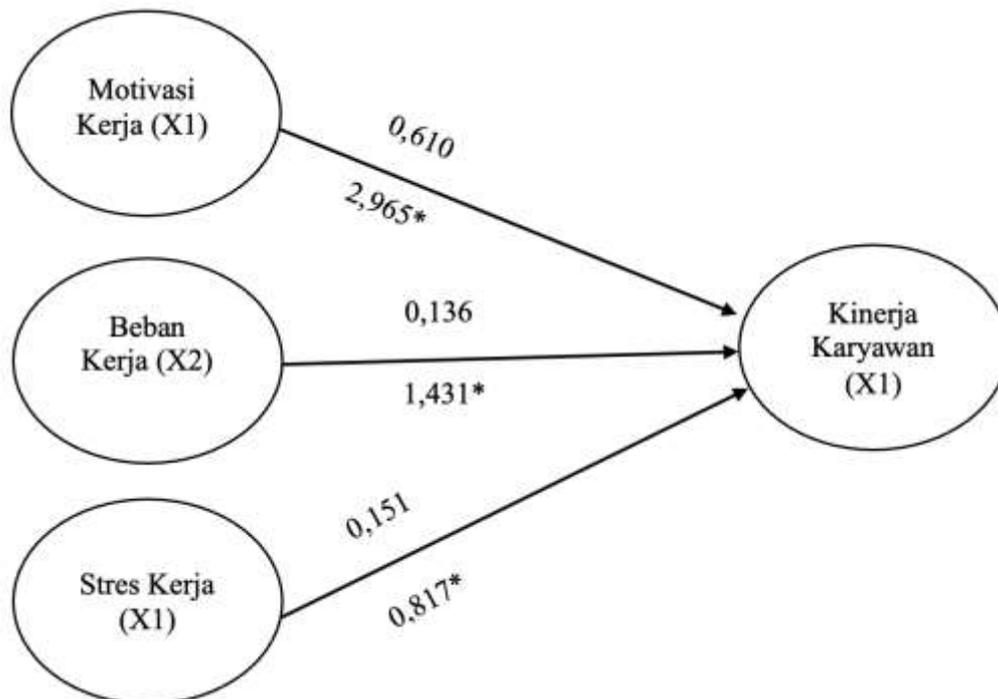
Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 1.10
Hasil Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
BK(X ₂) → KK (Y)	0,136	0,095	1,431	0,153	Positif - Tidak Signifikan
MK(X ₁) → KK (Y)	0,610	0,206	2,965	0,003	Positif Signifikan
SK(X ₃) → KK (Y)	0,151	0,185	0,817	0,414	Positif - Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Analisa Menggunakan SmartPLS 3.0 (2022)



Gambar 1.2
Gambar Sederhana Hasil Pengujian Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Hasil Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.18 diketahui bahwa nilai t statistik adalah sebesar 2,965 yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai P-Values adalah 0,003 yakni kurang dari α sebesar 0,05. Nilai *coefficient* adalah positif, yaitu sebesar 0,610 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau dapat diartikan Motivasi Kerja (X1) akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61 %. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini

dinyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil tabel 4.18 diketahui bahwa nilai *T-statistic* sebesar 1,431, nilai original sample sebesar 0,136 dan nilai P-Value sebesar 0,153. Nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Value menunjukkan lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau dapat diartikan Beban Kerja (X2) akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13,6%. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai *T-statistic* sebesar 0,817, nilai Original Sample sebesar 0,151, dan nilai P-Value sebesar 0,414. Nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96, nilai Original Sample menunjukkan nilai positif dan P-Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan Stres Kerja (X3) akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 15,1 %. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini dinyatakan bahwa “Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja” diterima.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja, stres kerja, dan beban kerja. Dari hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan, hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal untuk membangun perusahaan sesuai dengan visi, misi dan target yang diharapkan.
- b. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, maka hal tersebut tidak membuat meningkatnya kinerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.
- c. Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, maka hal tersebut tidak membuat meningkatnya kinerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan.

Saran

Dari hasil analisis pembahasan serta kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut :

- a. Disarankan untuk karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan agar terus memaksimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini untuk memotivasi diri sendiri dan karyawan lain agar bersaing secara sehat dan profesional sehingga tidak menimbulkan rasa iri sesama karyawan.
- b. Disarankan untuk pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan jika memberikan tugas atau pekerjaan dengan waktu yang singkat, berikan tambahan waktu yang sesuai untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya, agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan maksimal dan sesuai target yang ditentukan.

- c. Disarankan untuk pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Jakarta Selatan jika memberikan tugas atau pekerjaan dengan target yang cukup banyak, maka berikan tambahan waktu kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misal dikhususkan satu hari untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan dan tidak menambahkan pekerjaan lain di hari yang sama. Hal tersebut dapat membuat karyawan tetap fokus dan pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan R-square sudah sebesar 71%, jadi masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, penelitian selanjutnya dapat memberi referensi serta objek penelitian lainnya. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak lagi. Maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achiriani, M. P. A., & Hasbi, I. (2021). Pengaruh Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence, Perceived Risk, Perceived Cost Terhadap Behavioral Intention Pada Pengguna Dompot Digital Dana Di Indonesia. *eProceedings of Management*, 8(1).
- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction and Performance of PT Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research(IJEBAR)*, 4(03).
- Ardyastuti, Y. (2019). Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja Terapis Autis Di Pekanbaru. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*).
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1).
- Bahri, S. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Tunjangan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Roda Express Sukses Mandiri Surabaya. (*Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945*).
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Harahap, D. S., Batubara, S. S., & Amran, A. (2020). The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(1), 5-10.

- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3(1), 27-36.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29-37.
- Martini, L. K. B. (2018). The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 5(1), 41-45.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 4(2), 140-147.
- Mistina, Rahayu Septyaning. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dongil Etching Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(3).
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2018). The Effect of Work Stress, WorkLoad and Work Environment on Job Satisfaction And It's Implication on The Employee Performance of Aceh Investment And One Stop Services Agency. *In Proceeding of the First International Graduate Conference (IGC) On Innovation, Creativity, Digital, & Technopreneurship for Sustainable Development in Conjunction with The 6th Roundtable for Indonesian Entrepreneurship Educators 2018*. European Alliance for Innovation (EAI).
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101-114.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Napitupulu, D., Trisnamansyah, S., Insan, H. S., & Warta, W. (2019). Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance in Faculty of Forestry University North Sumatra. *Journal of Economic Studies*, 3(2), 62-74.
- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-12.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.

- Pujiati, Eli. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*.
- Rahman, D. (2020). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatid Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan, 14(2)*.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Rumondang, A. J., & Nawangsari, L. C. (2020). The Influence of WorkEnvironment, Work Discipline and Motivation on The Performance of Civil Servants at The Ministry of Home Affairs. *International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(11)*, 852-860.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 2(1)*.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 4(1)*, 128-137.
- Suryaningtyas, S., & Oktafiani, F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian SIM POLRES Sidoarjo. *Sasanti Journal Of Economic And Business, 1(1)*.
- Syafriani, N., & Yusni M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 9(1)*, 708-721.
- Theo, C., Nursyamsi, I., & Munizu, M. (2021). The Effect of Discipline, Work Motivation, Work Expenses on Employee Performance Through Work Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, 4(1)*, 53-64.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, *PARAMETER, 4(2)*.
- Winarto, W. (2021). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix, 3(2)*, 93-100.