

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Muhammad Ridha Maulani¹, Herry Rachmatsyah², Zahera Mega Utama³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
Email Korespondensi: mridhamaulani@std.moestopo.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation (X1), communication (X2) and work stress (X3) on employee performance (Y) at the Directorate General of State Financial Audit of the Republic of Indonesia Audit Board. The hypotheses tested in this study are: (1) It is suspected that the motivation variable (X1) influences employee performance (Y). (2) It is suspected that the communication variable (X2) influences employee performance (Y). (3) It is suspected that the work stress variable (X3) influences employee performance (Y). (4) It is suspected that the motivation variables (X1), communication (X2) and work stress (X3) simultaneously influence employee performance (Y). This study employed a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique employed was saturated sampling, where the entire population was sampled. The sample size for this study was 50 respondents. A questionnaire was used as the data collection instrument. The data analysis techniques employed were descriptive analysis, analytical requirements testing, BLUE assumption testing, and hypothesis testing. The results of the study showed that: First, the motivation variable partially showed a positive and significant effect on employee performance (the coefficient value of t count $>$ t table, $6.948 > 2.021$ at a significance of $0.000 < 0.05$). So the hypothesis (H1) is accepted. Second, the communication variable partially showed a positive and significant effect on employee performance (the coefficient value of t count $>$ t table, $8.686 > 2.021$ at a significance of $0.000 < 0.05$). So the hypothesis (H2) is accepted. Third, the work stress variable partially showed a positive and significant effect on employee performance (the coefficient value of t count $>$ t table, $8.886 > 2.021$ at a significance of $0.000 < 0.05$). So the hypothesis (H3) is accepted. Fourth, the results of this study indicate that motivation, communication, and work stress simultaneously have a positive effect on employee performance, with a calculated F coefficient of $34.005 >$ F table 2.81 at a significance level of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H4 is accepted.

Keywords: Motivation, Communication, Work Stress and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi (X₁), komunikasi (X₂) dan stres kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga variabel motivasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (2) Diduga variabel komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (3) Diduga variabel stres kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (4) Diduga variabel motivasi (X₁), komunikasi (X₂) dan stres kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun sampel dalam penelitian sebanyak 50 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, uji asumsi BLUE dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh bahwa : Pertama, Variabel motivasi secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,948 > 2,021$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H₁) diterima. Kedua, Variabel komunikasi secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $8,686 > 2,021$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H₂) diterima. Ketiga, Variabel stres kerja secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $8,886 > 2,021$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H₃) diterima. Keempat, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwasannya motivasi, komunikasi

dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien $F_{hitung} 34,005 > F_{tabel} 2,81$ pada signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_4 diterima.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Stres kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Penggunaan Sumber Daya Manusia di organisasi, merupakan pencapaian tujuan dan kunci keberhasilan pada organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi bergantung dengan unsur manusianya. Di era globalisasi, semua organisasi dituntut untuk membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi manajemen dikarenakan puncak keberhasilan perusahaan terhadap kualitas SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut apabila organisasi tersebut memiliki SDM yang berkualitas, dengan demikian organisasi dapat menjalankan operasional secara efektif. Selanjutnya, hal tersebut akan meningkatkan kinerja dan dengan demikian mewujudkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif pada pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan tolak ukur dari pencapaian yang dikehendaki organisasi. Manusia merupakan aspek utama pada seluruh aktivitas organisasi sehingga menjadi aset organisasi yang sangat vital. Tercapainya kinerja pada implementasi pekerjaan bergantung terhadap kapasitas SDM. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang harus menjadi perhatian supaya dapat mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Organisasi harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan motivasi pegawainya baik berupa pemberian material maupun non material, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan kinerja yang baik (Putranto, Sholahuddin, 2019).

Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya kesalahan pegawai semata, organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat dari cara manajemen menanggapi keluhan yang disampaikan oleh para pegawai, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi sebagai suatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain pegawai memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja pegawai.

Di dalam sebuah organisasi, pegawai menjadi aspek yang penting, Direktorat Jenderal PKN I mempunyai banyak pegawai yang harus selalu termotivasi untuk melakukan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2011), motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Penyampaian motivasi diperlukan unsur komunikasi yang baik dari semua pegawai agar tidak menimbulkan masalah bahkan konflik yang akan menghambat kinerja organisasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Untuk menggerakkan pegawai sesuai dengan dikehendaki organisasi,

maka haruslah dipahami motivasi pegawai itu sendiri yang menentukan perilakunya dalam kerja. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gaerah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi di dalam organisasi. Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisien dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Kemudian faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari organisasi. Komunikasi memungkinkan setiap pegawai yang berada di organisasi untuk saling membantu dan saling beriteraksi. Komunikasi akan berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan bisa sama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksud, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Nurmasari dan zulkifli (2015:191) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Masalah komunikasi terhadap kinerja sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan, Komunikasi pada lingkungan organisasi dinilai tidak nyaman oleh pegawai dalam bekerja. Dalam observasi ditemukan bahwa kurangnya saling tukar informasi antar pegawai dan atasan karena tidak adanya jalur komunikasi yang memungkinkan digunakan. Hal ini disebabkan pegawai yang sudah berumur dan belum mengenal adanya teknologi dalam berkomunikasi hingga muncul kesalahan penafsiran.

Hal ini membuat pegawai dituntut untuk mulai membangun komunikasi yang bisa diakses oleh semua pihak dan ditekankan oleh pimpinan dengan harapan informasi antar pimpinan melalui kegiatan musyawarah dan rapat koordinasi yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mencari solusi dan terobosan barudalam upaya peningkatan kinerja para pegawai Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan. Selain itu kinerja yang menurun pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan akibat seringnya terjadi target yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Munculnya permasalahan dalam hal persaingan target yang harus dicapai, menyebabkan perselisihan akibat target membuat pegawai kurang memelihara komunikasi yang baik dengan sesamanya dan kurangnya koordinasi tugas dari leader pada setiap linknya sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam bekerja. Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterprestasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Danish, 2010). Beberapa sumber stres ditempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang (Kouloubandi, 2012).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. (Siagian, 2011) Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan

dapat diungkapkandengan berbagai cara, antara lain: keluar (exit), tindakan yang ditujukan untuk keluar dari organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan judul : “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi

Robins (2016) dalam Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunandari upaya menuju pencapaian tujuan. Sedangkan Ivanko dalam (Hamali, 2016), mendefenisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapai suatu tujuan.

Menurut Afandi (2018:12) motivasi berasal dari kata latin “movre” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sejalan dengan itu, Katarina dan Kusumayadi (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah dari keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Afandi (2018:29) Adapun indikator-indikator motivasi kerja meliputi antara lain:

- a. Balas jasa
Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan, mencukupi gaji pokok, tunjangan langsung, seperti bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun tidak langsung.
- b. Kondisi kerja
Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja.
- c. Fasilitas kerja
Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan di pakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar.
- d. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan selama priode waktu tertentu.

e. Pengakuan dari atasan

Pengakuan adalah bentuk perhatian dari atasan, dalam hal ini adalah pihak atasan terhadap karyawan yang berprestasi.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sebagai keadaan dimana menemukan tugastugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan suatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

2. Komunikasi

Pace dan Faules (2016: 26) mendefinisikan komunikasi dengan menggolongkan dua bentuk umum tindakan yang dilakukan orang yang terlibat dalam komunikasi, yaitu penciptaan pesan dan penafsiran pesan. Pesan di sini tidak harus berupa kata-kata, namun bisa juga merupakan pertunjukan (display).

Menurut West dan Turner (2018:29) komunikasi adalah proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbolsymbol untuk menciptakan dan menginterpertasikan makna dalam lingkungan mereka. Malayu S. P. Hasibuan (2015:6) komunikasi adalah suatu alat untuk menyatukan perintah, laporan, berita, ide, pesan, atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar di antara mereka terdapat interaksi.

Dimensi dan Indikator komunikasi pada penelitian Hafied (2015:19), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

a. Dimensi kemudahan perolehan informasi.

b. Dimensi kualitas media

c. Dimensi muatan informasi

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sesuatu yang penting dalam pencapaian organisasi dalam mencakup respon dan balasan terhadap suatu hal yang diberikan.

3. Stres Kerja

Menurut Hernawati (2022) stres kerja adalah kondisi di mana seseorang merasa tertekan dikarenakan tingginya tuntutan, tekanan dan juga beban kerja berlebih melewati batas kemampuan mereka saat bekerja. Rivai & Sagala (2018:154) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang mengganggu keseimbangan fisik dan psikologis, yang berdampak pada emosi, fungsi kognitif, dan kesejahteraan karyawan. Stres merupakan suatu keadaan internal yang timbul akibat gangguan fisik, lingkungan, dan keadaan sosial yang tidak menguntungkan.

Menurut Astianto (2015), stres merupakan suatu keadaan ketegangan psikologis dan fisiologis yang diakibatkan oleh faktor internal maupun eksternal yang berdampak pada individu. Menurut Sinambela (2016), stres merupakan suatu situasi ketegangan yang meningkat yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan fisik.

Menurut Budiasa (2021), indikator yang dipergunakan dalam mengukur stres kerja, yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Dimensi ini merujuk pada faktor-faktor yang terkait dengan tugas yang harus dilakukan oleh individu, termasuk kondisi kerja, prosedur kerja, dan lingkungan fisik.

- b. Tuntutan Peran
Dimensi ini melibatkan tekanan yang ditemui oleh karyawan dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Persyaratan peran ini bisa menghasilkan situasi ambigu dan konflik peran.
- c. Tuntutan Antar Pribadi
Dimensi ini mencakup tekanan yang terjadi karena adanya interaksi antara rekan kerja di dalam sebuah organisasi.
- d. Struktur Organisasi
Dimensi ini menggambarkan bagaimana organisasi diatur, termasuk kejelasan terkait posisi, peran, kewenangan, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan Organisasi
Dimensi ini merujuk pada kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Beberapa pendekatan kepemimpinan dapat menciptakan iklim dalam organisasi yang memunculkan ketegangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa stres kerja merupakan tanggapan yang adaptif terhadap tekanan yang timbul akibat ketidaksesuaian antara individu dan lingkungannya di tempat kerja.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Judge dalam Bintoro & Daryanto (2017) bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Darodjat, (2015) bahwa kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu performance sering diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa Kinerja atau performance adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga terwujudnya tujuan visi dan misi perusahaan dimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dari perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2020:94) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2017:96), terkait kinerja pegawai ada beberapa dimensi yaitu:

- a. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
- c. Pelaksanaan Tugas adalah kegiatan yang diarahkan pada keberhasilan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang mengaturnya.
- d. Tanggung Jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala tugas yang diberikan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Desain penelitian digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan secara riil suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan lebih dalam dengan tujuan pengaruh variabel motivasi, komunikasi,

stres kerja dan kinerja pegawai dapat diketahui. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26.

Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Ditjen PKN I Badan Pemeriksa Keuangan dengan golongan IV. Sedangkan Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat Presisi yang ditetapkan/tingkat error 5%.

Uji Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu angket. Menurut Sugiyono (2019:199) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk menggali data yang diperlukan dalam penelitian ini maka digunakan angket sebagai instrumen utama. Angket tersebut disusun oleh peneliti berdasarkan indikator dari variabel-variabel yang terkait, dengan kisi-kisi angket.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Direktorat Jenderal PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yang telah dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran

tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dinyatakan valid apabila: item pertanyaan didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Maksud dari pengujian terhadap asumsi linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linearitas (searah), artinya laju perubahan dalam variabel Y yang berhubungan dengan perubahan satu-satunya X.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter *Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.Sig* dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dimana bila nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2012:91).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda bersifat independen atau tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau telah terjadi autokorelasi (Uyanto, 2016:218).

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Analisis uji heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu: $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisisnya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

e. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah variabel X_1 , X_2 dan X_3 , mampu secara simultan menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y yang masing-masing diamati melalui Uji – F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi motivasi terhadap Kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 17,917 + 0,696X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja pegawai sebesar 17,917, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,696 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan variabel Kinerja pegawai adalah 0,708. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 50,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 50,1% dari Kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi, sedangkan 49,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi dengan Kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,948 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi komunikasi terhadap Kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 14,892 + 0,774X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja pegawai sebesar 14,892, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel komunikasi akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,774 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel komunikasi dengan variabel Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,782. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 61,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 61,1% dari Kinerja pegawai ditentukan oleh komunikasi,

sedangkan 38,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komunikasi dengan Kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,686 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi stres kerja terhadap Kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 14,032 + 0,779X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta Kinerja pegawai sebesar 14,032, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel stres kerja akan menurunkan Kinerja pegawai sebesar 0,779 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel stres kerja dengan variabel Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,789. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 62,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 62,2% dari Kinerja pegawai ditentukan oleh stres kerja, sedangkan 37,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara stres kerja dengan Kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,886 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 8,106 + 0,134X_1 + 0,380X_2 + 0,366X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi, akan diikuti peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,134 kali, (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel komunikasi, akan diikuti peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,380 kali dan (3) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel stres kerja, akan diikuti penurunan Kinerja pegawai sebesar 0,366 kali. Selanjutnya hasil analisis korelasi ganda pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai memiliki pengaruh sangat kuat sebesar 0,830. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 68,9%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 68,9% dari Kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi, komunikasi dan stres kerja, sedangkan 31,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi, komunikasi dan stres kerja dengan Kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 34,005 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,81 dengan nilai p value sebesar 0,000, sehingga p value $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

KESIMPULAN

1. Variabel motivasi secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $6,948 > 2,021$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya motivasi mempengaruhi semangat kerja pegawai Pada Ditjen PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima (H_0 ditolak).
2. Variabel komunikasi secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $8,686 > 2,021$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai Pada Ditjen PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Dengan demikian hasil

- penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 diterima (H_0 ditolak).
3. Variabel stres kerja secara parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $8,886 > 2,021$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya disiplin kerja pegawai mempengaruhi semangat kerja pegawai Pada Ditjen PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 diterima (H_0 ditolak).
 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwasannya motivasi, komunikasi dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien $F_{hitung} 34,005 > F_{tabel} 2,81$ pada signifikan $0.000 < 0.05$. Kesimpulan bahwa pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Ditjen PKN I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_4 diterima (H_0 ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University Press. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Asmangingsih, Y. (2020). *Pola Komunikasi Organisasi di Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Astianto, A. (2015). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Cangara, H. (2015). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Fudla, A. R., Winarno, & Wisnalmawati. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening. *Ekonomi dan Bisnis*, 1–10.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Hardjana, A. M. (2017). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke-13. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, D. (2016). *Komunikasi Antarpribadi dan Mediana*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Padahulu, L. (2023). *Potensi Stress Pekerjaan* (A. Khanafi, Ed.). Depublish Digital. https://www.google.co.id/books/edition/Potensi_Stres_Pekerjaan/-DHbEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=dimensi+stress+kerja&printsec=frontcover
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Terj. Dedy Mulyana, Cetakan Kedelapan). Bandung: Remaja Rosdakarya; Prenada Media Group.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prambudi Tama, I., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri*. Malang: UB Press.
- Prasetyawan, dkk. (2018). *Budaya Organisasi*. Semarang: Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Purwanto, D. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

- Rivai, V., & Sagala, E. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad. (2016). *Pengantar Penelitian Ilmiah dan Dasar Metode Teknik*. Bandung: Transito.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- West, R., & Turner, L. (2018). *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yamin, & Kurniawan. (2015). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.