

## PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PASOKA SUMBER KARYA PADANG

Ashari Putri Jonita <sup>1\*</sup>, Marta Widian Sari <sup>2</sup>, Rio Andika Putra <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author: Ashari Putri Jonita\* [ashariputri@gmail.com](mailto:ashariputri@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

*Received :* 14, September 2023

*Revised :* 16, Oktober 2023

*Accepted:* 09, November 2023

*Published:* 30, November 2023

Copyright (c) 2023 Jurnal Bisnis Digital

This work is licensed under a

[Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh Stres Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 orang Karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Pasoka Sumber Karya. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress Kerja terhadap Motivasi pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi pada Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya. 3) Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya. 4) Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya. 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pasoka Sumber Karya. 6) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variable Intervening.

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of work stress and competence on employee performance with motivation as an intervening variable at Pt. Pasoka Sumber Karya Padang using primary data obtained by distributing questionnaires to 55 employees as respondents, namely at PT. Supply Source of Works. In this study using the analysis tool Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of the study show that: 1) There is a positive and significant effect of work stress on the motivation of employees at PT. Supply Source of Works. 2) There is a positive and significant effect of*

*Competence on Motivation in PT. Pasoka Sumber Karya Employees. 3) There is an insignificant positive effect of Work Stress on Employee Performance at PT. Supply Source of Works. 4) There is no significant positive effect on Competence on Employee Performance at PT. Pasoka Sumber Karya. 5) There is a positive and significant motivational effect on employee performance at PT. Pasoka Sumber Karya. 6) There is a positive and significant effect of Work Stress on Employee Performance through Motivation as an Intervening variable. 7) There is a positive and significant effect of Competence on Employee Performance through Motivation as an Intervening variable.*

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan bahan bangunan dan sanitasi yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif respon yang cepat tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif dan juga karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Dalam menghadapi era persaingan yang cukup ketat, setiap perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Kinerja pegawai berperan penting untuk organisasi, jika kinerja pegawai rendah, membuat pencapaian tujuan organisasi terhambat.

Kinerja ialah pencapaian hasil kerja pegawai dengan mengacu pada kualitas dan kuantitas selaku prestasi kerja pada kurun waktu yang sudah ditentukan, sesuai akan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Banyak faktor yang mampu memberi pengaruh kinerja seseorang, salah satunya yakni motivasi kerja. Motivasi serta kinerja berhubungan erat serta keduanya saling berkaitan. Selain itu, banyak penelitian memperlihatkan bahwasanya motivasi yang baik dapat membuat kinerja yang baik pula (Pujiatma et al., 2020).

Motivasi kerja ialah motor penggerak pada kinerja karyawan ketika menjalankan tugas pokok serta fungsinya pada organisasi perusahaan. Motivasi kerja sangatlah penting untuk karyawan, manajer ataupun para pemimpin dikarenakan melalui adanya motivasi yang tinggi, semua tugas dikerjakan secara semangat serta gairah yang menyebabkan hasil optimal dapat diraih dan dapat

mendukung tujuan yang diinginkan tercapai secara efektif serta efisien. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja pada umumnya dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku yang dilakukan secara berkelanjutan serta berfokus kepada tujuan (Nyoman et al., 2022).

Selain motivasi kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja menjadi subjek penting dalam literatur perilaku organisasi, karena berperan signifikan baik terhadap individu maupun organisasi (Sormin et al., 2021). Ironisnya, pada kehidupan modern dan di masa-masa mendatang stres kerja kondisinya akan terus meningkat sehingga kondisi ini akan menjadi tantangan bagi individu dan organisasi untuk dapat mengatasinya secara efektif agar tidak menimbulkan dampak yang merugikan organisasi.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia (Bodori et al., 2020), hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai. Untuk melihat factor kompetensi yang dimiliki pegawai PT. Pasoka Sumber Karya Padang termasuk baik karena selain berlatar belakang sarjana untuk pegawai fungsional, mereka juga sering diberikan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pegawai non fungsional juga diberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan individu. Sehingga kemampuan keseluruhan cukup baik sesuai dengan kebutuhan pelayanan di kantor.

PT. Pasoka Sumber Karya merupakan perusahaan yang mengembangkan usaha bisnisnya, dengan aktivitas usaha utama perusahaan ini adalah jasa penyalur tenaga kerja, adapun usaha lainnya seperti jasa transportasi dan pemeliharaan, jasa pergudangan dan kontruksi, serta jasa penjualan bahan bangunan. Di dalam setiap perusahaan pasti selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi dan mampu mengerjakan juga menyelesaikan target dengan benar dan secepat mungkin, akan tetapi untuk mencapai tujuan ini para karyawan bekerja akan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Target penjualan pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang mencapai jumlah besar setiap tahunnya. Tentu dengan jumlah tersebut karyawan-karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang harus bekerja keras dan tangguh serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, akan tetapi target pencapaian oleh PT. Pasoka Sumber Karya Padang tidak semuanya dapat terealisasikan, dapat di lihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

## Tingkat Pencapaian Target Penjualan Pada PT. Pasoka SumberKarya Padang

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase Realisasi (%)
2019	80	74	92.5
2018	90	78	86.7
2020	95	82	88.4
2021	110	98	89.1
2022	120	108	90
<b>Rata-rata</b>	<b>99</b>	<b>88</b>	<b>89.34</b>

(Sumber: SDM PT. Pasoka Sumber Karya Padang)

Berdasarkan tabel 1.1 di ketahui bahwa PT. Pasoka Sumber Karya Padang mempunyai target kerja yang selalu menaik setiap tahunnya, demikian juga realisasinya. Namun bila dibandingkan antara target dengan realisasinya tingkat pencapaiannya setiap tahun selalu lebih rendah dibandingkan target presentase pencapaian target selama 5 tahun terakhir. Rata-rata target kerja yang terealisasi pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang dalam lima tahun terakhir ialah 89.34% dengan kecenderungan menurun.

Oleh sebab itu PT. Pasoka Sumber Karya Padang berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan nya agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai target perusahaan. Terkait dengan masalah diatas maka perusahaan sangat perlu untuk mengadakan program pengelolaan stres. Pemilihan strategi dalam melaksanakan program pengelolaan stres pada karyawan harus dipertimbangkan.

Melalui program tersebut perusahaan dan setiap karyawan diharapkan mampu menangani setiap masalah yang ada sehingga dapat mengurangi dan mencegah dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres. Dengan teratasinya masalah pengaruh negatif stres pada karyawan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya, karena modal utama peningkatan kinerja karyawan yang terlihat dalam perusahaan yang berperan secara langsung dalam mengatur kegiatan perusahaan.

Persaingan dan juga profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkanbanyaknya tekanan yang harus dihadapi pegawai di dalam lingkungan kerja. Dampaknya sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh para pegawai pada perusahaan. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu pada lingkungan kerja.

Fenomena stress kerja dan kompetensi kerja yang terjadi di Pasoka Sumber Karya Padang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penting memperhatikan tingkat stres yang dirasakan karyawan dalam bekerja dengan memaksimalkan kompetensi dan memperhatikan stress kerja yang dialami

karyawan. Masalah stres kerja bila dikelola dengan baik dan bisa menjadi sebuah stimulus untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Namun bila tidak dikelola dengan baik, stres membuat karyawan depresi sehingga pada akhirnya membuat kinerjanya buruk. Dalam peran mencapai tujuan perusahaan, karyawan selayaknya manusia memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dari sikapnya terhadap pekerjaan, karyawan akan menunjukkan kinerja sesuai kompetensinya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.

Pandangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset bukan sebagai biaya, memberikan pandangan bahwa SDM sangatlah penting dalam operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor terpenting dalam kelangsungan perusahaan (brilliant novi, 2022). Terlebih SDM yang berada di Pasoka Sumber Karya yang secara relasi memiliki pengaruh besar dalam perencanaan dalam meningkatkan pelayanan Jasa dan pemeliharaan di kota Padang dan pencapaian tujuan perusahaan.

Agar keberhasilan suatu tujuan perusahaan ini dapat tercapai secara optimal, maka diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu seperti standar hasil kerja dan target/sasaran. Kinerja karyawan yang optimal tercermin dalam kompetensi yang baik dan kemampuan mengendalikan stress (Kompetensi et al., 2019). Kompetensi yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi tekanan secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan. Artinya ada hubungan antara kompetensi dengan stres kerja karyawan.

Untuk itu harus di tanamkan motivasi pada diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan).

Berawal dari kata "motif" itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Dalam hal ini semakin bagus gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dengan didukung motivasi yang baik maka prestasi kerja karyawan juga ikut naik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Penanganan stres kerja dan kompetensi karyawan yang tepat, dapat diharapkan sekali agar meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi pada diri karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Permasalahan dari kinerja karyawan yang belum memenuhi harapan manajemen membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh, bagaimana pengaruh dari stres terhadap kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam motivasi sebagai variabel intervening.

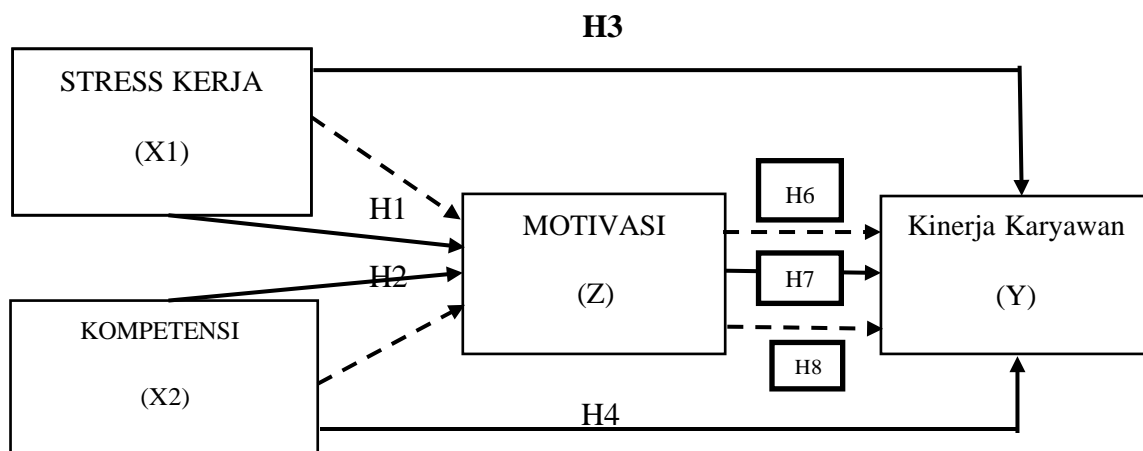
Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim & Rokhmatin, 2021) yang menyimpulkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki

karyawan maka akan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Issn, 2022) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variable disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yangmana hasil thitung (5,282) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas di atas, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang”.

**Gambar 1 ( Kerangka pikir)**



Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan mencoba menguji pengaruh stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap motivasi
- H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi
- H3 : Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H5 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H6 : Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- H7 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang yang beralamat Jl. Raya Indarung, Padang Besi, Kec. Lubuk Kilangan, Kota Padang, Sumatera Barat 25157.

### Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, menurut (**Sugiyono, 2017**) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya. Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian (**Satrio et al., 2021**).

Sampel adalah subyek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan pendekatan purposive sampling yaitu subyektif. Pemilihan sampel bertujuan dilakukan karena mungkin saja peneliti telah

memahami informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas, satu variabel mediasi dan satu variabel terikat. Untuk itu penelitian menggunakan sampel dari seluruh populasi yang berjumlah 56 karyawan.

## Jenis dan Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara (**Putri & Ciputra, 2019**) Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari PT Pasoka Sumber Karya

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh dari dokumen - dokumen yang diolah untuk menunjang penelitian melalui pihak - pihak lain yang ada hubungannya dengan analisis penelitian menurut (**Sormin et al., 2021**).

## Teknik Pengumpulan Data

### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

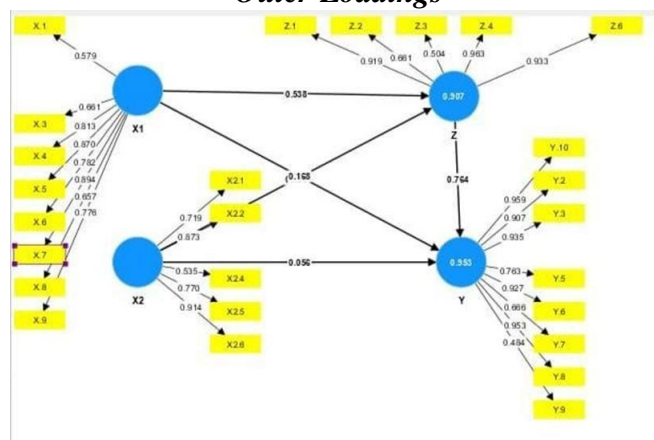
**1) Menilai Outer Model atau Measurement Model**

Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,5.

**Penilaian Outer Model dengan Convergent Validity**

Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:

**Gambar 2**  
**Outer Loadings**



*Sumber : Hasil Uji Outer Model*

Ditahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai Convergen Validity di atas 0,50 sehingga tidakada indikator yang perlu dieliminasi karena seluruh indikator yang ada memiliki nilai diatas 0,50.

No	Variabel Penelitian	Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	STRESS KERJA (X1)	X.1	0.579	VALID
		X.3	0.661	VALID
		X.4	0.813	VALID
		X.5	0.870	VALID
		X.6	0.782	VALID
		X.7	0.894	VALID
		X.8	0.667	VALID
		X.9	0.776	VALID
		X2.1	0.719	VALID

2	<b>KOMPETENSI (X2)</b>	X2.2	0.873	VALID
		X2.4	0.535	VALID
		X2.5	0.770	VALID
		X2.6	0.914	VALID
3	<b>MOTIVASI (Z)</b>	Z.1	0.919	VALID
		Z.2	0.661	VALID
		Z.3	0.504	VALID
		Z.4	0.963	VALID
		Z.6	0.933	VALID
4	<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	Y.2	0.959	VALID
		Y.3	0.907	VALID
		Y.5	0.935	VALID
		Y.6	0.763	VALID
		Y.7	0.927	VALID
		Y.8	0.666	VALID
		Y.9	0.953	VALID
		Y.10	0.584	VALID

## 2) Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50.

**Tabel 1.3**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Stress Kerja (X1)	<b>0.579</b>
Kompetensi (X2)	<b>0.599</b>
Motivasi Kerja (Z)	<b>0.706</b>
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0.666</b>

*Sumber : Hasil Uji Outer Model*

## 3) Penilaian Reabilitas

Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliability dan cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**Nilai Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_a	Rho_c	AVE
Stress Kerja (X1)	<b>0.896</b>	<b>0.926</b>	<b>0.915</b>	<b>0.579</b>
Kompetensi (X2)	<b>0.829</b>	<b>0.875</b>	<b>0.879</b>	<b>0.559</b>
Motivasi(Z)	<b>0.934</b>	<b>0.929</b>	<b>0.905</b>	<b>0.666</b>
Kinerja Karyawan (Y)	<b>0.864</b>	<b>0.956</b>	<b>0.949</b>	<b>0.706</b>

*Sumber : Hasil Uji Outer Model*

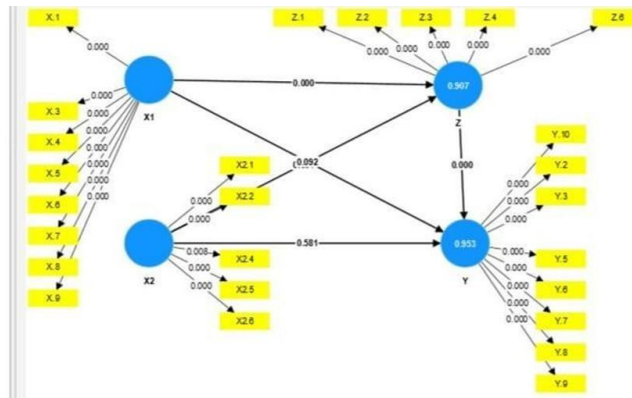
## 4) Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model structural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk endogen. Berikut model structural hasil uji dengan menggunakan Smart PLS.

### Gambar 6

<https://ejournal.ummuaba.ac.id/index.php/JDB>

**Structural Model**



Sumber : Hasil Uji Inner Model

Berikut estimasi R-Square pada tabel 1.5 :

**Tabel 1.5**  
**Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0.953	0.950
Motivasi	0.907	0.903

Sumber : Hasil Uji Inner Model

**5) Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t- hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t- hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 4.9

**Tabel 1.6**  
**Result For Inner Weights**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	STDEV	T-statistik	P-Value
Stress Kerja => Kinerja Karyawan	0.168	0.172	0.100	1.687	<b>0.092</b>

Stress Kerja => Motivasi	0.538	0.504	0.133	4.063	0.000
Kompetensi => Kinerja Karyawan	0.056	0.064	0.101	0.552	0.581
Kompetensi => Motivasi	0.431	0.468	0.134	3.226	0.001
Motivasi => Kinerja Karyawan	0.764	0.751	0.097	7.883	0.000

Sumber : Hasil Uji Inner Model

## Analisis Jalur

Selanjutnya untuk melihat untuk melihat hubungan atau kuualitas dari masing- masing konstruk yang membentuk hipotesis 6,7, berikut ditampilkan Path analisis untuk ilustrasi nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam membantu dan memahami pengaruh kompetensi pegawai dan self efficacy terhadap prestasi kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening berikut

**Table 1.7**  
**Hasil Path Analisis**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	STDEV	T-Statistik	P-Value
Stress Kerja => Motivasi => Kinerja Karyawan	0.411	0.379	0.111	3.702	0.000
Kompetensi => Motivasi => Kinerja Karyawan	0.329	0.351	0.109	3.016	0.003

Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis :

### 1. Pengaruh Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress Kerja terhadap Motivasi pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,538 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Stress Kerja terhadap Motivasi . Kemudian nilai t-statistik > t- tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4,063 >1,96 nilai P-Value

0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## 2. Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Motivasi pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,431 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Kompetensi terhadap Motivasi. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,226 > 1,96 nilai P-Value 0,001 < 0,05 maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## 3. Stress Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif tidak signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,168 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,687 < 1,96, nilai P-Value 0,092 > 0,05 maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

## 4. Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif tidak signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,056 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,552 < 1,96, nilai P-Value 0,581 > 0,05 maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

## 5. Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,764 yang mana merupakan besarnya pengaruh konstruk Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4,063 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## 6. Stress Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening.

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,411 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,702 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh

positif signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Maka Stress Kerja akan menurun melalui Motivasi, Kinerja pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Stress Kerja, Motivasi memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **7. Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening.**

Nilai koefisien original sampel sebesar 0,329 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Nilai t- statistik  $>t\text{-tabel } 1,96$  atau  $3.016 > 1,96$  nilai P-Value  $0,003 < 0,05$  dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Maka Kompetensi akan menurun melalui Motivasi, Kinerja pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh Kompetensi, Motivasi memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap motivasi pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi pada Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
3. Terdapat pengaruh positif tidak signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening pada karyawan PT. Pasoka Sumber Karya.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil observasi mengenai kinerja pegawai yang rendah pada pemahaman tugas dan tanggung jawab pekerjaan, maka peneliti menyarankan agar instansi membuat pelatihan atau seminar yang lebih intens secara terperinci agar lebih jelas target pekerjaannya dan pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik, PT. Pasoka Sumber Karya dan sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja. Pemberian pelatihan serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bias menjadi cara agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga kinerja setiap pegawai akan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Annisa nur aida. (2018). Objek dan Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(147), 1689-1699.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135-150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Baharuddin, A. A., & Musa, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. 1(1), 55-62.
- Batam, P. T. P. L. N. (2019). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PLN BATAM. 8(2), 372-385.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(September), 160-170.
- Bodori, E. B., Ratang, W., & Jouwe, Y. (2020). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Papua Latar Belakang Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat <https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- me. 11, 91–102.
- Ciamas, E. S., & Siahaan, R. F. B. (2021). Analisis Motivasi Karyawan di PT Citra Kesawan Selaras Medan. 491–495.
- Cipta, W., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2019). KINERJA KARYAWAN. 7(1).
- Di, K., & Pandemi, M. (2021). Komunikasi interpersonal dalam meningkatkan motivasi karyawan dimasa pandemi covid-19. IX(1), 27–35.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan DiModerasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.13(1), 1–13.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Beringin Life di Jakarta. 1(1), 41–48.
- Hasyim, W., & Rokhmatin, I. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUSANA UTAMA TEXTILE ( DEPARTEMEN SEWING ). 06(01), 86–98.
- Hilda Nurul Hikmi, A. T. J. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. Repository. Unpas.Ac.Id, 18–76.
- Ii, B. A. B. (2018a). Bab ii landasan teori. 2009, 6–14. Ii, B. A. B. (2018b). Bab ii landasan teori 2.1.9–18.
- Ii, B. A. B., Pustaka, A. T., Manajemen, P., & Daya, S. (2018). LANDASAN TEORI. 7–40.
- Issn, P. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 11(4). Karyawan, K., & Pendahuluan, I. (2022). KARYAWAN PADA PT . PEGADAIAN ( Persero ) LAHAT Januarida Wibowati Dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Palembang adalah Untuk mengetahui komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero).
- Kasus, S., Wilayah, T., & Iii, P. (2019). DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI. 2(1), 9–21.
- Kepemimpinan, P., Dan, T., Terhadap, K., & Karyawan, K. (2021). Jmsab 23. 4(1), 23–34.