

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA DELI KAPUAS DI KABUPATEN TANGERANG

Dhea Agustin¹, Sirajuddin²

¹Universitas Pamulang

²Universitas Pamulang

¹Selvideychannel@gmail.com, ²dosen01697@unpam.ac.id

Info Kata kunci:

Motivasi Kerja; Stres Kerja;
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Deli Kapuas di Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling atau responden, metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampe jenuh. Sampel penelitian adalah 60 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji F secara simultan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,682 > 1,672)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[Ho]_1$ ditolak dan H_1 diterima. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,088 > 1,672)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[Ho]_2$ ditolak dan H_2 diterima. Motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,460 > 3,159)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $[Ho]_3$ ditolak dan H_3 diterima. Motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh regresi $Y = 6,614 + 0,457 X_1 + 0,375 X_2$. Hasil nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,639, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Keywords :

Work Motivation; Work
Stress; Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work motivation and work stress on employee performance at PT Putra Deli Kapuas in Tangerang Regency. The method used is a quantitative method. This data collection technique is carried out by taking objects from the sample which is called sampling or respondents, the sampling method uses a technique until saturation. The research sample was 60 respondents. Data analysis methods used in research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t test and simultaneous f test. From the results of this research it can be concluded that work motivation has a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(8.682 > 1.672)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, Ho_1 is rejected and H_1 is accepted. Work stress has a positive and significant influence on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(8.088 > 1.672)$ and significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_2 is rejected and H_2 is accepted. Work motivation and work stress have a positive and significant influence on employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(50.460 > 3.159)$ and significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, Ho_3 is rejected and H_3 is accepted. Motivation and work stress on employee performance have a regression effect $Y = 6.614 + 0.457 X_1 + 0.375 X_2 + a$. The result of the R-square value (coefficient of determination) is 0.639, it can be concluded that the motivation variables (X_1) and work stress (X_2) together have an influence contribution to the employee performance variable (Y) of 63.9%, while the rest 36.1% was influenced by other factors or variables not studied



PENDAHULUAN

Banyak perusahaan diharapkan untuk memperluas perluasan kinerja karyawan di masa globalisasi. Mengingat di era globalisasi, organisasi-organisasi di Indonesia terus menghadapi persaingan yang sangat ketat, sehingga organisasi perlu juga membina SDM untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah besar yang harus diwaspadai oleh asosiasi.

Sumber daya merupakan komponen penting yang menunjang kemajuan dan pemeliharaan suatu asosiasi. Keunggulan kompetitif suatu perusahaan berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusianya. Dengan segala potensi yang dimilikinya, SDM merupakan sumber daya yang paling berarti bagi suatu organisasi. SDM berperan sebagai roda yang bertugas mengkoordinasikan, menggerakkan dan mengarahkan organisasi agar tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila SDM yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dengan sukses dan produktif.

Ketika suatu organisasi dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan produktif, maka dampak penampilan perkumpulan atau organisasi tersebut akan ideal. Hal ini merupakan permasalahan yang sangat berbelit-belit sehingga asosiasi mengalami tantangan dalam menciptakan strategi, khususnya yang berhubungan dengan SDM yang merupakan perangkat fundamental untuk kelancaran pelaksanaan hierarki. Agar suatu perkumpulan dapat berkembang dengan baik, maka para pelaku dalam perkumpulan tersebut hendaknya diberi inspirasi mengenai tinggi rendahnya kemajuan dan peningkatan kepribadian seseorang, mengingat tempat kerja sangat penting bagi kemajuan, kemajuan yang tiada hentinya asosiasi dorongan buruh dalam suatu organisasi.

Penelitian kali ini dilakukan di PT Putra Deli Kapuas Kabupaten Tangerang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha manufaktur. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi PT Putra Deli Kapuas karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan kinerja. Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan gambaran sejauh mana pemahaman terhadap visi dan misi suatu organisasi. Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Berdasarkan *observasi* atau pengamatan pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang ditemukan beberapa data kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Putra Deli Kapuas

No	Indikator	Skor Target	Penilaian PerTahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	80	78	84
2	Kuantitas Kerja	100%	79	77	79
3	Kerja Sama	100%	82	83	84
4	Tanggung Jawab	100%	81	81	81
5	Inisiatif	100%	79	78	80
Total Rata-Rata			80,2%	79,4%	81,6%
Keterangan			Baik	Baik	Baik

Sumber : Data Penilaian Kinerja PT Putra Deli Kapuas

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat melalui indikator kualitas kerja mengalami fluktuasi Dimana tahun 2021 sebesar 80%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 78%, lalu pada tahun mengalami kenaikan menjadi 84%, sedangkan kuantitas kerja mengalami fluktuasi dimana tahun 2021 sebesar 79%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 77%, lalu pada tahun

mengalami kenaikan menjadi 79%, selanjutnya pada indikator kerja sama dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada indikator Tanggung jawab dari tahun 2021 sampai 2023 tidak ada kenaikan maupun penurunan. Sedangkan pada indikator inisiatif mengalami fluktuasi dimana tahun 2021 sebesar 79%, lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 78%, lalu pada tahun mengalami kenaikan menjadi 80%.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum maksimal karena nilai rata-rata periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 belum mencapai target yang sudah ditentukan. PT Putra Deli Kapuas dalam penilaian kinerja belum berjalan dengan baik, dapat terlihat bahwa pengakuan atas prestasi pelaksanaan belum memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kinerja yang tidak sesuai target yang telah ditetapkan disebabkan karena masih sedikitnya pekerja yang memerlukan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas dan disiplin waktu.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Enny (2019:17) “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu”. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Upaya dilakukan memberika motivasi yang baik ke karyawan arga bisa meningkatkan kinerja untuk mencapai target perusahaan. Salah satunya dengan motivasi kepada bawaham guna meingkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan. Suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk memelakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuannya disebut motivasi.

Motivasi dinilai penting dalam mengembangkan kinerja karyawan lanjut. PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang diharapkan memiliki SDM terbaik yang memiliki motivasi luar biasa, dan bertanggung jawab atas kewajibannya. Salah satu perspektif yang mempengaruhi pencapaian organisasi adalah kinerja karyawan. SDM dalam organisasi harus mempunyai inspirasi kerja yang tinggi dan hebat. Rencana organisasi untuk memberikan motivasi kepada para karyawan belum sepenuhnya sesuai yang dia diharapkan. Ada beberapa jenis motivasi yang diberikan data pengaruh motivasi pada karyawan PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

Tabel 2
Data Motivasi Kerja Karyawan PT Putra Deli Kapuas

No	Indikator	Jenis Motivasi	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kebutuhan Fisiologis	Mes karyawan	Ada	Ada	Ada
		Uang Makan	Ada	Ada	Ada
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Memberikan BPJS	Ada	Ada	Ada
3.	Kebutuhan Hubungan Sosial atau Rasa Memiliki	Family Gathering	Tidak ada (Karena Covid 19)	Ada	Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Bonus Tahunan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan/ Beasiswa	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada

Sumber : Data motivasi PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang

Berdasarkan tabel 2 data motivasi tersebut didapatkan langsung dari PT Putra Deli Kapuas Dapat dilihat pada tahun 2021 terjadi ketidakadaan Kegiatan ramah tamah karyawan atau tour karyawan dikarenakan wabah virus covid 19, tidak memberikan bonus tahunan dan pelatihan/beasiswa. Selanjutnya pada tahun 2021 dan 2020 perusahaan juga tidak memberikan bonus tahunan dan pelatihan/beasiswa. Oleh karena itu, para atasan disituasi ini dapat memberikan motivasi kepada seluruh pekerja yang menjalankan kewajibannya. Masing-masing perusahaan mempunyai motivasi pada tingkat yang berbeda-beda. Sehingga para atasa situasi ini dapat memberikan motivasi kepada seluruh pekerja dalam menunaikan kewajibannya. Artinya untuk menjamin karyawan di PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang dapat menjalankan kewajibannya dengan baik.

Persaingan yang serius menyiratkan bahwa perusahaan diharapkan membangun intensitasnya untuk mengimbangi daya tahan organisasi. Dalam kondisi seperti ini, organisasi terus mengupayakan administrasi dan SDM-nya agar menjadi lebih profesional. Hal utama dalam mengolah SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terus stabil jika perusahaan bisa fokus pada masalah

ketenagakerjaan. Salah satu perilaku individu yang berhubungan dengan masalah kinerja adalah stres kerja. Karyawan sering kali dihadapkan pada masalah-masalah berbeda di dalam perusahaan sehingga menghadapi stres bukanlah hal yang tidak dapat dipahami. Tekanan dalam bekerja dapat digambarkan sebagai ketegangan yang dirasakan pekerja karena mereka tidak dapat memenuhi tugas pekerjaannya.

Menurut Asih (2018:4) “stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung, persaingan semakin sengit, menyebabkan beberapa perusahaan bersaing untuk meningkatkan efisiensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan paksa untuk mencapai target organisasi. Tanggung jawab yang berlebihan menimbulkan stress kerja yang dialami oleh segelintir karyawan. Apabila tidak segera diatasi, permasalahan perasaan cemas di kalangan pekerja dapat mempengaruhi kinerja yang juga akan mempengaruhi pencapaian efisiensi organisasi. Berikut adalah hasil pra riset atau pra survei terkait stress kerja kepada karyawan karyawan PT Putra Deli Kapuas.

Tabel 3
Pra Survei Stres Kerja PT Putra Deli Kapuas

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan (Beban Kerja)	12	40%	18	60%	30
2	Karyawan merasa sikap pemimpin yang adil dalam memberikan pekerjaan (Sikap Pemimpin)	17	57%	13	43%	30
3	Saya bekerja di bawah tekanan waktu terus menerus. (Waktu Kerja)	12	40%	18	60%	30
4	Saya kerap terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan pimpinan (Konflik Kerja)	15	50%	15	50%	30
5	Saya mengalami kesulitan komunikasi dengan rekan kerja diperusahaan. (Komunikasi)	13	43%	17	57%	30
6	Saya kerap mendapat tugas di luar tanggung jawab saya. (Otoritas Kerja)	14	47%	16	53%	30

Sumber : Pra Survey diolah oleh peneliti (2023)

Pada tabel 3 menjelaskan terjadi pada stres kerja di PT Putra Deli Kapuas bahwa 18 orang dengan presentase 60% merasa Beban kerja yang berlebihan tidak menimbulkan rasa bosan dan kejenuhan, lalu 13 orang dengan presentase 43% Karyawan merasa sikap pemimpin yang belum adil dalam memberikan pekerjaan, 18 orang dengan presentase 60% merasa bekerja tidak di bawah tekanan waktu terus menerus, lalu 15 orang dengan presentase 50% merasa tidak terjebak dari tuntutan yang bertentangan dengan pimpinan, lalu 17 orang dengan presentase 57% merasa sikap pemimpin yang adil dalam memberikan pekerjaan. dan 16 orang dengan presentase 53% merasa tidak kerap mendapat tugas di luar tanggung jawab.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja. Karyawan yang stres mungkin lebih cenderung membuat kesalahan atau kurang teliti dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak negatif pada kualitas hasil kerja. Stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja. Ketika karyawan merasa tertekan, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien.

Berdasarkan uraian pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang.”

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen

Menurut Aditama (2020:1) “manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber- sumber lainnya”. Menurut Pratama (2020:7), “manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien”.

Manajemen Keuangan

Menurut Ajabar (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sinambela (2019:9), “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019:17) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Menurut Murkodi dkk (2019:13) motivasi kerja adalah tentang bagaimana mengendalikan kekuatan/potensi dan potensi bawahan sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan.

Stress Kerja

Menurut Asih (2018:4) “stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Menurut Mangkunegara (2017:157) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berl ebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Kinerja Karyawan

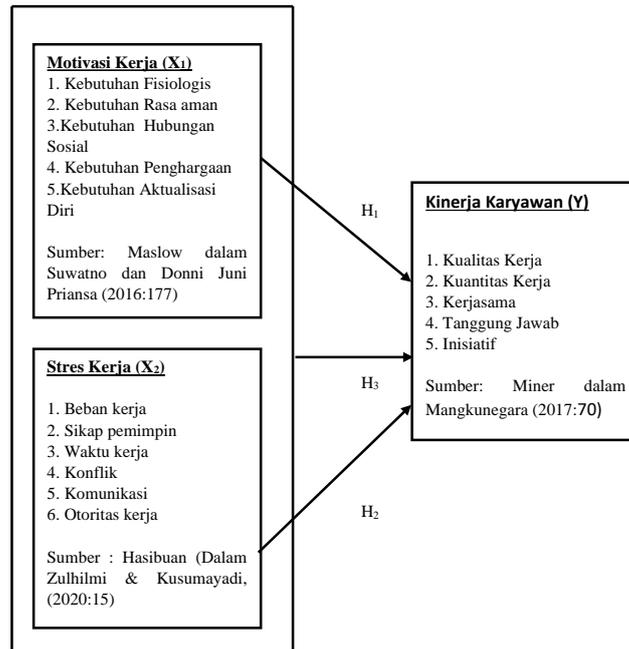
Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), “kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan”. Menurut Hasibuan (2019: 94) “kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya”.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H01 : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang.
- Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang.
- H02 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang.
- Ha2 : $\rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang.
- H03 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang.
- Ha3 : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber : diolah peneliti, 2024

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Peneliti melakukan tentang pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Putra Deli Kapuas. Yang menjadi populasi peneliti ini yaitu pekerja di PT Putra Deli Kapuas dengan populasi penelitian berjumlah 60 orang karyawan. Pada penelitian ini memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel penelitian, ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen motivasi kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

Definisi Operasional

Tabel 4
Operasional Variable Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Pengukuran
Motivasi Kerja (X1) Maslow dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:177)	Kebutuhan Fisiologis	Pemberian gaji sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	Skala Likert
		Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	
	Kebutuhan Rasa aman	Perusahaan sudah memberikan kebutuhan rasa aman kepada karyawan.	
		Terdapat fasilitas keselamatan kerja di dalam perusahaan	
Kebutuhan Hubungan Sosial	Perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan	Atasan selalu mendorong karyawan bekerjasama rekan kerja lainnya	
	Kebutuhan Penghargaan		Kinerja karyawan dihargai oleh atasan Karyawan mendapat hadiah jika memiliki prestasi yang lebih baik Menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai kemampuannya

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Pengukuran
Stres Kerja (X2) Hasibuan (Dalam Zulhilmi & Kusumayadi, 2020:15)	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	Skala Likert
	Beban kerja	Karyawan merasa Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan Karyawan merasa beban kerja yang diberikan membuat jenuh	
	Sikap pemimpin	Pimpinan menegur dengan keras pada karyawan yang melakukan kesalahan saat bekerja Karyawan merasa sikap pemimpin yang adil dalam memberikan pekerjaan	
	Waktu kerja	Karyawan bekerja di bawah tekanan waktu terus menerus. Karyawan merasa waktu yang diberikan berlebihan	
	Konflik	Karyawan Sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan	
	Komunikasi	Komunikasi antar karyawan dirasa kurang baik Karyawan merasa kesulitan komunikasi dengan rekan kerja lainnya	
	Otoritas kerja	Karyawan kerap mendapat tugas di luar tanggung jawab	
Kinerja Karyawan (Y) John Miner dalam Mangkunegara (2017:70)	Kualitas Kerja	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang diharapkan	Skala Likert
	Kuantitas Kerja	Karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan baik Kinerja karyawan dapat membuat perusahaan mencapai target	
	Kerjasama	Karyawan memberikan kontribusi sesama karyawan dalam mencapai tujuan Kerjasama karyawan dengan atasan berjalan baik	
	Tanggung Jawab	Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima Karyawan sudah terbiasa tidak menunda-nunda pekerjaan	
	Inisiatif	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa di perintah atasan Karyawan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan seblum ditegur oleh atasan	

Sumber : Kerangka Berpikir (Diolah)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.614	3.056		2.164	.035
	Motivasi Kerja	.457	.110	.473	4.149	.000
	Stres Kerja	.375	.110	.389	3.416	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 6,614 + 0,457 X_1 + 0,375 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- Nilai tetap sebesar 6,614 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja dan stres kerja tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 6,614 satuan.
- Nilai 0,457 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada motivasi kerja maka setiap perubahan 1 satuan pada akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan pada kinerja karyawan sebesar 0,457 satuan.
- Nilai 0,375 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada stres kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja sebesar 0,375 satuan.

Uji T

Tabel 6
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.328	3.108		3.323	.002
	Motivasi Kerja	.726	.084	.752	8.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,682 > 1,672) hal ini diperkuat dengan nilai sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 7
Hasil Uji t Variabel Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.526	3.187		3.616	.001
	Stres Kerja	.701	.087	.728	8.088	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, Hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,088 > 1,672) hal ini diperkuat dengan nilai Sig (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F

Tabel 8
Hasil Hipotesis (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1553.030	2	776.515	50.460	.000 ^b
	Residual	877.153	57	15.389		
	Total	2430.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,460 > 3,159)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

		Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.799 ^a	.639	.626	3.923	1.712	

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 24(2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,639, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan stres kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t $(8,682 > 1,672)$ dan sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan regresi $Y = 10,328 + 0,726 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,752, artinya terdapat hubungan yang kuat. Nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t $(8,088 > 1,672)$ dan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan regresi $Y = 11,526 + 0,701 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,728, artinya terdapat hubungan yang kuat. Nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 53%, sedangkan sisanya 47% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Deli Kapuas Di Kabupaten Tangerang, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f $(50,460 > 3,159)$, hal ini diperkuat dengan Sig $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan regresi $Y = 6,614 + 0,457 X_1 + 0,375 X_2 + \alpha$. Nilai korelasi sebesar 0,799, artinya terdapat hubungan yang kuat. Nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
 Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
 Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish

- Arikunto, (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi*. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. *Jurakunman*, 13(1), 10–23
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- 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>
- Dini A N, Nurhayati (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan*. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, E-ISSN: 2774-2075 Vol. 2 No. 1, Year [2022] Page 854-860
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). *Kinerja Karyawan : Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia*. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Festinahati B, Paskalis D, dan Erasma F.Z (2021). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 191-202
- Hendry Ch. Soslisa, Mariana Killay (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah*. *Jurnal Aplikasi Kebijakan public dan bisnis*, Volume 1, No. 1, Maret 2020
- Rahmi H & Nurmalasari (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan*, *Jurnal Ilmiah Podi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.8, No.1
- Rizka P A & Aden P S (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Santika Premiere IceBSD City, PERKUSI :Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia, Universitas Pamulang Vol.1, No.1 (2021) E-ISSN : 2776-1568*
- Ginting, H. A. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- L. Sariadi, K.K. Heryanda (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Sawan*. *Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020, P-ISSN: 2476-8782
- Nuriman B (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Idanotae Kab Nias Selatan*. *Pareto: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, Nomor 2, September 2022

- Suwanto (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang*, Vol. 3, No.2 (2020) E-ISSN: 2598-9502
- Tedi Pitri (2021). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Divisi PPIC Pada PT. Great aparel Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia* : E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu BidangGerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.