

## Stres Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi PLN UP3 Kota Sorong)

Hardiman Faramit Sanaba<sup>1</sup>, Luvnaya Nazhwa Arifai<sup>2</sup>, Rahel Prastiwi<sup>3</sup>

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

\*e-mail: hardimansanaba@gmail.com<sup>1</sup>,

146120122023luvnayanazhwaarifai@unimudasorong.ac.id<sup>2</sup>,

146120122002rahelprastiwi@unimudasorong.ac.id<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PLN UP3 Kota Sorong. Penelitian ini dilakukan pada PLN UP3 kota palopo yang beralamat di Klaligi Sorong Manoi. adapun waktu penelitian dilakukan mulai bulan juli sampai bulan agustus 2022. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja pada PLN UP3 Kota Sorong yang berjumlah 30 karyawan sekaligus keseluruhanya dijadikan objek penelitian. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa stress kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,791 > 0,5$ ). Hai ini berarti stress kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,5$ ). Hai ini berarti motivasi kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

The research aims to determine the effect of work stress and motivation on employee performance at PLN UP3, Sorong City. This research was conducted at PLN UP3 Palopo city which is located at Klaligi Sorong Manoi. while the research was conducted from July to August 2022. The population in this study were all employees who worked at PLN UP3 in Sorong City, totaling 30 employees as well as being the object of research. Methods of data analysis using multiple regression analysis. Simultaneous testing (F test) shows that work stress and work motivation simultaneously affect employee performance. The results of the partial test (t test) show that work stress (X1) has no effect on employee performance, this is evidenced by a significant level  $< 0.05$  ( $0.791 > 0.5$ ). Hi, this means that work stress as an independent variable affects employee performance as the dependent variable. The results of the partial test (t test), indicate that work motivation (X2) has an effect on employee performance, this is evidenced by a significant level  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.5$ ). Hi, this means that work motivation as an independent variable affects employee performance as the dependent variable.

**Keywords:** Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi (Ambalele et al., 2022).

Septianto (2010), mengemukakan bahwa pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa faktor individual berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Latif et al., 2022) (Nuryadin et al., 2021). Stres kerja yang dialami oleh pegawai bisa berdampak pada umumnya terhadap rendahnya motivasi kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada tenaga kerja yang bersangkutan dengan menurunnya produktivitas kerja sehingga hasil kerjanya kurang sempurna (Suciati et al., 2022) (Pahmi et al., 2022) (Pasulu et al., 2021).

Tunjungsari (2011), Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selerasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Pahmi & Busman, 2022) (Irfan et al., 2021) (Rachmadana, 2021).

Astianto dan Suprihadi (2014: 2), menyatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja di hasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya bertambah besar) (Tellu et al., 2022) (Irfan et al., 2021) (Putra et al., 2022).

Menurut Rivai & Mulyadi (2012), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang di mana dia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres kerja menyebabkan terganggunya fungsi emosi, kognitif maupun fisiologi individu yang mengalaminya. Bagi individu yang mempunyai penyesuaian diri baik, stres akan dengan mudah dan cepat ditanggulangi tapi bagi yang penyesuaian dirinya jelek, stres akan menimbulkan masalah dalam setiap langkah kehidupan individu. Dalam menjalankan pekerjaan seorang pegawai dapat mengalami stres kerja. Beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan pegawai menjadi tertekan dan stres, beberapa tekanan kerap kali berasal dari pinpinan, sehingga kualitas pimpinan yang jelek bisa mengakibatkan stres terhadap pegawai.

Parwoto dkk (2017) tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) area surakarta regres linear bergand hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Framelita Mariana Wala dkk (2017) tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado analisis regresi linier berganda pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado. Endang Sugiarti (2018) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area bintaro tangsel analisis regresi linier sederhana pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero)area bintaro. Angga Permana (2017) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan

analisis regresi linier berganda persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja, motivasi, dan reward terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap karyawan terutama perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang berkaitan dengan “Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UP3 Kota Sorong.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan pada PLN UP3 kota palopo yang beralamat di Klaligi Sorong Manoi. adapun waktu penelitian dilakukan mulai bulan juli sampai bulan agustus 2022. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja pada PLN UP3 Kota Sorong yang berjumlah 30 karyawan sekaligus keseluruhannya dijadikan objek penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, melalui penyebaran kuesioner pada para karyawan, peneliti dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner.

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2010). Dengan rumus persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y :Kinerja Karyawan

a :Konstanta

$b_1 X_2$  : Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel

$X_1$  :Stres Kerja

$X_2$  :Motivasi

e :Standar eror

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskriptifkan tentang ringkasan data-data penelitian mean, minimum, maksimum, jumlah data (N), range, standar deviasi dan lain-lain. Hasil uji statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Analisis Statistik Deskriptif**

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. deviation</b>
Stress Kerja	25	19	54	38.96	8.11
Motivasi Kerja	25	20	70	55.72	9.43

Kinerja Karyawan	25	19	67	48.36	8.89
Valid N (Listwise)	25				

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel diatas ada beberapa penjelasan yang diperoleh yaitu dari 25 yang dijadikan sebagai responden, dari variabel Stress Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai minumum 19, nilai maksimum 54, nilai rata-rata (mean) 38,96 dan standar deviasinya 8,11. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai minumum 20, nilai maksimum 70, nilai rata-rata (mean) 55,72 dan standar deviasinya 9,43. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 67, nilai rata-rata (mean) 48,36 dan standar deviasinya 8,89.

### 3.2 Uji Validitas

Dengan menggunakan bantuan IBM SPSS statistic 20. Maka pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom correlation, dengan kriteria:

- 1) Jika sig (2-tailed) > 0,05 = valid
- 2) Jika sig (2-tailed) < 0,05 = tidak valid

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dilihat hasil olah data pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2.1**

**Hasil uji Validitas variabel Stress Kerja**

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Stress Kerja 1	0,619	0,000	Valid
Stress Kerja 2	0,645	0,000	Valid
Stress Kerja 3	0,712	0,000	Valid
Stress Kerja 4	0,777	0,000	Valid
Stress Kerja 5	0,722	0,000	Valid
Stress Kerja 6	0,657	0,000	Valid
Stress Kerja 7	0,576	0,000	Valid
Stress Kerja 8	0,697	0,000	Valid
Stress Kerja 9	0,686	0,000	Valid
Stress Kerja 10	0,731	0,000	Valid
Stress Kerja 11	0,810	0,000	Valid
Stress Kerja 12	0,791	0,000	Valid
Stress Kerja 13	0,546	0,000	Valid
Stress Kerja 14	0,777	0,000	Valid
Stress Kerja 15	0,503	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2022

**Tabel 3.2.2**

**Hasil uji Validitas variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Motivasi Kerja 1	0,623	0,000	Valid
Motivasi Kerja 2	0,723	0,000	Valid
Motivasi Kerja 3	0,630	0,000	Valid
Motivasi Kerja 4	0,565	0,000	Valid
Motivasi Kerja 5	0,790	0,000	Valid
Motivasi Kerja 6	0,818	0,000	Valid

Motivasi Kerja 7	0,814	0,000	Valid
Motivasi Kerja 8	0,700	0,000	Valid
Motivasi Kerja 9	0,596	0,000	Valid
Motivasi Kerja 10	0,599	0,000	Valid
Motivasi Kerja 11	0,790	0,000	Valid
Motivasi Kerja 12	0,531	0,000	Valid
Motivasi Kerja 13	0,570	0,000	Valid
Motivasi Kerja 14	0,665	0,000	Valid
Motivasi Kerja 15	0,607	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2022

**Tabel 3.2.3**

**Hasil uji Validitas variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Pearson	Sig	Ket.
Kinerja Karyawan 1	0,736	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,748	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,738	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,804	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,628	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,559	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,872	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 8	0,520	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 9	0,524	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 10	0,758	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 11	0,562	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 12	0,580	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 13	0,608	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 14	0,648	0,000	Valid
Kinerja Karyawan 15	0,647	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel diatas, semua variabel independen yakni stress kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen yakni kinerja karyawan memiliki skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau sig > 0,05 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan sebuah penelitian karena memiliki tingkat validitas yang baik.

### 3.3 Uji Reabilitas

Uji reliabelitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau *cronbach alpha* > 0,60 Ghasoli (2009) dengan menggunakan bantuan software SPSS 20. maka uji reliabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3**

**Hasil Uji Reliabelitas**

Variable	Cronbach's alpha	keterangan
Stress Kerja	0,911	Reliabel
Motivasi Kerja	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2022

Dari penyediaan tabel di atas, maka seluruh instrument dinyatakan reliabel. Dimna hasil perhitungan uji reabilitas menunjukkan cronbasch's alpha > 0,6 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau dapat di percaya.

### 3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda:

**Tabel 3.4**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.791	7.394
Stress Kerja	-.046	.171
Motivasi Kerja	.760	.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,791 + -0,046X_1 + 0,760X_2 + e$$

Dari hasil tabel diatas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7,791. Artinya jika Stress Kerja -0,046 ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja 0,760 ( $X_2$ ) nilainya tetap atau sama dengan nol. Maka Kinerja Karyawan (Y) nilai skornya sebesar 7,791.
- Koefisien regresi variabel Stress Kerja mempunyai nilai sebesar -0,046 menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar -0,046.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai sebesar 0,760 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,760.

### 3.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Simultan (uji f)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.582	5.75223	1.392

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,582 artinya 58,2% variabel dependen Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel independen Stress Kerja dan Motivasi Kerja dan sisanya 41,8% (100% - 41,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan toeritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

### 3.6 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen Stress Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan secara parsial.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	791.7	7.394		105.43	.30
Stress Kerja	-.046	.171	-.042	-.268	.79
Motivasi Kerja	.760	.147	.807	5.167	.00

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah 2022

Dari hasil tabel diatas, maka adapun penjelasannya dapat diketahui dengan menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

- a. Stress Kerja ( $X_1$ )

Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,791 > 0,05$ ). Hal ini berarti stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 1 ditolak.

- b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis 2 diterima.

### 3.7 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Simultan (uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1169.820	2	584.910	17.677	.000 <sup>b</sup>
Residual	727.940	22	33.088		
Total	1897.760	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai signifikan  $F$  sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga jika stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### 3.8 Pembahasan

#### Pengaruh Stress Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yang telah dilakukan antara stress kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar -0,268 dengan nilai signifikan sebesar 0,791  $> 0,5$  dan hasil uji regresi linear berganda memiliki nilai koefisien sebesar -0,046 menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai dari variabel stress kerja maka akan semakin menurun nilai dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Irwan et al., 2022).

Hasil di atas menunjukkan bahwa bahwa ketika tingkat stress kerja yang tinggi dialami oleh karyawan maka secara langsung dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Stress kerja terjadi diakibatkan berbagai hal, diantaranya yakni tingginya tekanan dari pimpinan atau atasan, lingkungan kerja yang monoton, pekerjaan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu, ataukah tekanan-tekanan bersifat eksternal. Olehnya itu, stress kerja yang tinggi atau bahkan berlebihan menjadikan karyawan tersebut dalam melakukan aktivitasnya pada sebuah perusahaan akan menurun dan tidak produktif sehingga perusahaan akan mengalami kerugian penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Permana (2017), Framelita Mariana Wala (2017), dan Widyasunu Jalu Kuncoro (2018), yang memperoleh hasil penelitian bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurdin et al., 2022).

#### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yang telah dilakukan antara motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 5,167 dengan nilai signifikan sebesar 0,000  $< 0,5$  dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,760 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi nilai dari variabel motivasi kerja maka akan semakin meningkat nilai dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa bahwa ketika tingkat motivasi kerja yang meningkat dilakukan oleh karyawan maka secara langsung karyawan tersebut akan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan



tersebut dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja yang baik timbul dikarenakan berbagai hal misalnya lingkungan kerja yang harmonis, pribadi yang memiliki jiwa optimis, lingkungan eksternal yang baik dan mendukung, pekerjaan yang sesuai dengan disiplin ilmu dan hal lainnya yang dapat menimbulkan munculnya motivasi kerja yang baik. Olehnya itu, motivasi kerja yang baik dari karyawan akan sangat menguntungkan bagi suatu perusahaan karena kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), Fiska Permata sari dan Nazaruddin Aziz (2019), Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019) yang memperoleh hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan (uji F), menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa stress kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,791 > 0,5$ ). Hal ini berarti stress kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
3. Hasil uji parsial (uji t), menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,5$ ). Hal ini berarti motivasi kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, W.A. 2000 "Analisis stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pengusaha industri kecil (studi kasus pada sentra industri konveksi di kecamatan Wedi kabupaten Klaten)" KOGNISI Majalah Ilmiah Psikologi Vol4 10-19
- Desy, Vita Helia. 2002. *Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Marketing Services PT Unilever Indonesia Tbk. Skripsi*. Program Sarjana Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. *Jurnal Maksipreneur*, Vol.IV, No. 2, Juni 2015
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 2 Juni 2017: 353
- Astianto, A dan Suprihhadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3 No. 7, h. 1-7.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Redha, A. Achmad. 2008. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keuangan Dinas Di Kabupaten Majene Sulawesi Barat, skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar
- Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta Prenada Media Group.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Margiati, Lulus, 1999. Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Tellu, A. H., Lenas, M. N. J., Irfan, A., & Pahmi, P. (2022). Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Kampus STIM LPI Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 47-54.

- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18 Desember
- Chua Bee Seok, 2004. Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan Mental dan Strategi Daya Tindak (Suatu Kajian di Kalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu. *Jurnal Teknologi*, 1 – 18. Sabah: Universitas Teknologi Malaysia.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada bank mandiri cabang bone. *Value: jurnal manajemen dan akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Sucianti, S., Pahmi, P., Latief, N., & Syamsuddin, I. (2022). Analisis Penerimaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah terhadap Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Enrekang. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 40-46.
- Pasulu, M., & Irwan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kecakapan antara Karyawan dan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 435-441.
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21-30.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402.
- Nuryadin, A., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 548-559.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18 Desember 2011 57
- Tambulon, Manahan. P. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen (dasar, pengertian, dan masalah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2002. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung. Jurnal EMBA Vol. 7 No.1 Januari 2019, Hal. 991 – 1000
- Susanta, I.W.N., Nadiasa, M., Adnyana, I.B.R. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil*, Vol 2, No. 2, h. 1-8. Juni 2017: 353– 361
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Edisi 1*. BPFE. Yogyakarta.
- Iswayu, Hartati. 2005. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Eksekutif, *Jurnal Bisnis Manajemen*, Vol. II, No. 1.
- Rachmadana, S. L. R. L. (2021). Youth Entrepreneurial Spirit In Family Business. *Journal of Business and Management Review*, 2(11), 772-784.
- Bernardin, H. John & Joice E, A. Russel, 1993. *Human Resource Management*, Mc. Graw-Hill, Inc.

- Fraser, T.M. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Sapidodadi. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18 Desember 2011
- Djarwanto, PS. 1988. *Statistik Induktif Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Irwan, A., Ismail, A., & Latif, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 522-526.
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta. Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Putra, S. A. A. K., Sucipto, B., & Rachmadana, S. L. (2022). The Digital Marketing Model Uses Social Media to Get Out Of The Economic Crisis Caused By Covid 19. *Journal of Economics Education and Entrepreneurship*, 3(1), 27-36.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.