

## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAXPLUS INDONESIA ANUGERAH JAKARTA

Asyka Nuraida<sup>1</sup>, Jeni Andriani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>asykanuraidaa@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen00436@unpam.ac.id

### **Abstract**

*This research aims to determine the effect of work stress on employee performance, to determine the effect of work motivation on employee performance, to determine the effect of work stress and work motivation simultaneously on employee performance at PT Maxplus Indonesia Anugerah. The method used is associative quantitative. The sampling technique used was saturated with a sample of 53 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis. The results of this research are that work stress has a sig of  $0.000 < 0.05$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that work stress has a significant and significant effect on employee performance. Work motivation has a sig of  $0.000 > 0.05$ , so  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, which means work motivation has no effect and is not significant on employee performance. F count  $45,206 > 3.18$  and sig  $0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, then  $H_0$  is rejected,  $H_a$  is accepted, which means that work stress and work motivation have a simultaneous and significant effect on employee performance. Effective work stress and good work motivation will be able to improve employee performance.*

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini stres kerja memiliki sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki sig  $0.000 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. F hitung  $45,206 > 3,18$  dan sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja nan yang efektif dan motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan kinerja karyawan terhadap instansi. Setiap individual harus memiliki kinerja yang tinggi atau baik agar dapat membantu instansi memperoleh keuntungan. Adapun beberapa factor yang menyebabkan potensi stress antara lain tuntutan tugas, tuntutan antara pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan. Stres juga memiliki dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Sebagai karyawan kita tidak dapat menghindari bahwa adanya tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap kita, akan memberikan beban kerja karyawan seperti kebutuhan untuk dapat bekerja keras, cepat, dan tepat. Dan juga jumlah pekerjaan yang terus bertambah setiap harinya serta waktu yang terbatas tentu saja akan menimbulkan stres. Selain itu tekanan yang didapat dari rekan sekerja dan juga atasan akan sangat mempengaruhi stress kerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:5) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuannya.

Menurut Sarani dkk, (2022:28) stress kerja merupakan sebuah keadaan yang dapat dialami setiap orang, dalam hubungannya dengan pekerjaan bisa tinggi atau rendah, dapat berpengaruh pada berbagai macam factor dalam melaksanakan pekerjaan. Stress kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi stress kerja yang tinggi dan rendah dapat menurunkan kinerja seorang karyawan.

PT Maxplus anugerah Indonesia merupakan salah satu perusahaan di bidang jasa IT yang dimana memanager berbagai macam seperti memanager jaringan di area perkantoran, memanager server, dan memanager system keamanan cyber security. Untuk variabel stress kerja awal penelitian penulis melakukan pra survey terhadap 10 karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah, dan ini adalah hasil dari pra survey tentang stress kerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah :

Tabel 1. 1

Pra Survey Stres Kerja Karyawan  
Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah  
Pada Tahun 2023

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Beban tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan	3	7
2	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan jobdesk pekerjaan	4	6
3	Pemimpin ramah terhadap karyawan	2	8
4	Komunikasi antara para pegawai berjalan dengan baik	2	8
5	Diberikan pekerjaan sesuai job desk	1	9

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju, hal ini berarti dalam perusahaan masih terdapat banyak hal yang harus diperhatikan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Karena adanya ketidak sesuaikan dalam hal ini dapat menimbulkan karyawan terganggu dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain Stres Kerja , faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja. Menurut Jufrizen (2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Faktanya Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karena dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, Motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing seperti pada tabel motivasi kerja di bawah ini yang dilakukan pra survey kepada perusahaan PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta.

Tabel 1. 2  
 Pra Survey Motivasi Kerja  
 Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah DKI Jakarta  
 Tahun 2023

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	Jumlah responden
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai yang diharapkan karyawan	8	2	10
2	Karyawan mendapat pujian atas hasil kerja karyawan	3	7	10
3	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan pada karyawan	10	0	10
4	Karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	2	8	10
5	Karyawan di berikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	1	9	10

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil tabel prasurvey pada table 1.2 diatas terdapat beberapa indikator yang masih belum sesuai dengan motivasi yang diterima oleh karyawan. Dimana motivasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila terdapat motivasi yang tinggi maka karyawan akan dapat lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja. Akan tetapi, jika motivasi yang diterima rendah juga akan memberikan hal yang tidak baik bagi karyawan dan juga perusahaan untuk dapat diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat memperhatikan motivasi yang sesuai dan terbaik untuk para karyawan.

Pada saat ini, Sumber daya manusia dianggap merupakan suatu elemen yang sangat krusial dalam suatu perusahaan. Apalagi dalam perusahaan yang bergerak didalam bidang jasa It , Di era digital saat ini yang semakin berkembang . dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, informasi dapat diakses dengan lebih mudah dan cepat. Pada PT Maxplus Indonesia memiliki pencapaian yang dimana selalu dapat mengutamakan kinerja yang baik pada karyawannya. Akan tetapi, dalam proses kerjanya secara langsung di lapangan masih ada masih ada beberapa yang belum dapat memaksimalkan kerjanya. Berikut kondisi kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2020-2023 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 3  
 Kinerja Karyawan PT Maxplus Indonesia Anugerah  
 Tahun 2020 -2023

No	Indikator	Aspek yang dinilai	Target Pencapaian	Tahun		
				2020	2021	2022
1	Kualitas	Keterampilan dan kecakapan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan	100%	76%	74%	75%
2	Kuantitas	Orientasi pelayanan	100%	75%	74%	73%
3	Kerja Sama	Integritas	100%	80%	79%	81%
4	Tanggung Jawab	Disiplin	100%	80%	80%	81%
5	Inisiatif	Komitmen	100%	81%	80%	81%

Sumber: PT Maxplus Indonesia Anugerah

Dari tabel diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan di PT Maxplus Indonesia Anugerah Dki Jakarta mengalami penurunan dan sedikit kenaikan dalam hal ini bersamaan dengan adanya pandemic covid-19 yang terjadi sangat tinggi pada saat itu. Sehingga berdampak pada kinerja karyawan PT Maxplus Indonesia Anugerah yang menyebabkan mengalami penurnan dari waktu ke waktu. Saat terjadi perlonjakan pemerintah memberlakukan WFH (work from home). Tetapi, dalam penerapapan WFH (work from home) pada nyatanya mempunyai kendala dan tantangan yang tidaklah mudah dikarenakan tidak semua pekerjaan bisa dikerjakan dirumah. Terdapat sejumlah factor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan WFH (work from home) yang dengan langsung bisa mempengaruhi kinerja karyawan seperti kelengkapan alat kerja, minimnya koordinasi dan komunikasi dan kesulitan dalam melakukan monitoring pekerja, gangguan lingkungan dirumah, miskomunikasi dan lain sebagainya. Dan ini sangat berpengaruh terhadap kenormalan aktivitas bekerja, sehingga menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini (20121) Jurnal Arastirma : Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 1, No.1, P-ISSN: 2716-3652, E-ISSN :2723-1003 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang Metode Kuantitatif Nilai signifikan F sebesar 0.000 (<0.05) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai R (koefisien korelasi) adalah

0,859. Maka dapat diartikan drajat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R) tersebut diperoleh sebesar 78,3%. Sedangkan selebihnya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hadi Winata (2019), Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang, Vol. 2, No.2, P-ISSN:2581-2769 E-ISSN: 2598-9502 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank Bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan Metode Kuantitatif Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan dengan adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk. (Bank bjb) Cabang Bsd – Tangerang Selatan, melalui perhitungan koefisien korelasi diketahui determinasi di peroleh 0.8215 di kategorikan sedang. Dan perhitungan koefisien determinasi diperoleh 67.48%. hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67.48% dan 32.52% sisanya oleh faktor - faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis hasil Thitung juga memiliki nilai yang lebih besar dari Ttabel  $12.722 > 1.991$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan motivasi (X) terhadap kinerja (Y).

Irfan Rizka Akbar, Pebi Nirmala (2023), Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 1, No. 4, ISSN:2985-4768 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SHIELD-ON SERVICE Cabang MALL Botani Square Kota Bogor Metode Kuantitatif Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $>$  ttabel  $6,094 > 1,98793$ . Sedangkan hasil uji hipotesis secara parsial/uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $>$  tabel  $3,172 > 1,98793$ . Hasil uji hipotesis secara simultan uji f menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung  $>$

ftabel  $136,947 > 3,10$  dengan nilai sig. sebesar  $0,000b < 0,05$ .

Suswanto (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.3, No.1, P-ISSN : 2581-2769, E-ISSN : 2598-9502 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan Metode Kuantitatif Sebesar 64,1% disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Lia Asmalah (2018), Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2 No.1, P-ISSN : 2581-2769, E-ISSN : 2598-9502. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Metode Kuantitatif Motivasi dan Disiplin memiliki pengaruh positif dengan nilai analisis regresi menunjukkan  $Y = 7,805 + 0,246 X_1 + 0,213 X_2 + e$ . Dan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,426 artinya pengaruh yang cukup kuat antara variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja Guru. Cokorda Istri Ari Sintya Dewi, I Made Artha Wibawa (2016), E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, ISSN:2302-8912 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud Metode Kuantitatif Berdasarkan hasil uji F, nilai Fhitung =  $163,7 > 3,209$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Berdasarkan hasil uji T terhadap variabel stres kerja ( $X_1$ ), nilai thitung =  $2,242 > 2,015$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. Nilai yang menandakan arah hubungan yang negatif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kurniawati, S. (2017). Jurnal STEI Ekonomi, Vol. 25, No.2, P-ISSN:0854-0985 E-ISSN:2527-4783 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan STIE Indonesia Metode Kuantitatif

Diperoleh P-value variable X1 sebesar 0,714, lebih besar dari taraf nyata atau  $0,714 > 0,05$  yang berarti secara parsial stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan STEI. Sedangkan P-value variable X2 sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf nyata atau  $0,000 < 0,05$  yang berarti secara parsial motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan STEI. Adapun dari hasil pengujian hipotesis secara simultan, diperoleh significance F sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf nyata atau  $0,000 < 0,05$  yang berarti stress kerja dan motivasi kerja secara simultan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan STEI

Rizka Putri Amelia, Aden Prawiro Sudarso (2021), Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia diterbitkan oleh Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Vol. 1, No. 1 E-ISSN: 2776-1568 Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City Metode Kuantitatif Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel atau  $(3,415 > 1,662)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,001 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hasil koefisien korelasi secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil 0,455 dalam kategori sedang, Secara simultan dengan Uji F terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dari nilai yang diperoleh F hitung  $>$  F table  $11,660 > 3,10$  serta memiliki pengaruh yang sedang yaitu 0,464.

Lidia Maulida (2023), Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, Vol.1, No. 1 e-ISSN: 2964-1241; p-ISSN: 2964-1632 Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang Metode Kuantitatif Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel  $(3,148 > 1,991)$  hal tersebut diperkuat juga dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis secara simultan diperoleh nilai Fhitung  $>$  Ftabel atau  $(8,737 > 3,12)$  hal ini diperkuat juga dengan nilai probability signifikansi

$0,000 < 0,05$ . Maka bisa dikatakan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Syatoto, I., Prasetyani, D., & Chasanah, U. (2022). Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora, 1(2), 97–106. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alien Design Consultant di Cilandak Metode kuantitatif Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) naik 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar 2,083. Tingkat signifikansi pengaruh antara Stres kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai fhitung  $>$  ftabel yaitu didapat bahwa  $166,687 > 3,12$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kera (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) PT. Alien Design Consultant di Cilandak.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung  $>$  r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung  $<$  r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data

dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel

dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4. 9

Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X1)

No	Kuesioner	R hitung	R table	Keterangan
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai.	0,675	0,271	Valid
2	Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan	0,707	0,271	Valid
3	Pimpinan memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja	0,722	0,271	Valid
4	Pegawai mampu mengikuti berbagai aturan – aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan	0,771	0,271	Valid
5	Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah	0,759	0,271	Valid
6	Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan	0,764	0,271	Valid
7	Kondisi keadaan disekitar tempat kerja nyaman dan kondusif	0,635	0,271	Valid
8	Adanya rasa saling mempercayai antara pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan	0,622	0,271	Valid
9	Seluruh pegawai diberikan kesempatan mengembangkan karir dalam bekerja di perusahaan	0,589	0,271	Valid
10	Pegawai mengetahui dan memahami peran dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan	0,443	0,271	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Stres Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0.271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 10

Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Kuesioner	R hitung	R table	Keterangan
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi	0,747	0,271	Valid
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini	0,730	0,271	Valid
3	Saya senang bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan yang nyaman	0,711	0,271	Valid
4	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua kepada pegawainya	0,657	0,271	Valid
5	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	0,664	0,271	Valid
6	Saya dan rekan kerja merasa senang dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman	0,512	0,271	Valid
7	Perusahaan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya	0,611	0,271	Valid
8	Kinerja saya dihargai oleh pimpinan kantor perusahaan PT Maxplus Indonesia Anugerah baik secara kualitas maupun kuantitas	0,770	0,271	Valid
9	PT Maxplus Indonesia Anugerah selalu memberikan kebebasan dalam berkreasi atau berinovasi agar individu tau karyawan mampu mencintai diri sendiri	0,722	0,271	Valid
10	PT Maxplus Indonesia Anugerah memberikan kesempatan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi	0,528	0,271	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0.271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	R hitung	R table	Keterangan
1	Saya mengetahui dengan baik pekerjaan apa yang harus saya lakukan.	0,767	0,271	Valid
2	Saya bekerja dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan	0,656	0,271	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan	0,685	0,271	Valid
4	Saya berkoordinasi dengan tim untuk menentukan tujuan yang diharapkan perusahaan	0,734	0,271	Valid
5	Saya bekerja secara tim sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.	0,518	0,271	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tim berdasarkan deadline.	0,780	0,271	Valid
7	Saya memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaan.	0,729	0,271	Valid
8	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil yang terbaik.	0,878	0,271	Valid
9	Saya mengambil inisiatif untuk membantu rekan-rekan kerja saya.	0,793	0,271	Valid
10	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kinerja perusahaan	0,645	0,271	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0.271), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,200	Sangat Tidak Reliabel
0,200 – 0,400	Tidak Reliabel
0,400 – 0,600	Cukup Reliabel
0,600 – 0,800	Reliabel
0,800 – 1,000	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono, (2019:131)

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Stres Kerja (X1)	0.863	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.852	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	0.600	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Resi	
N	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000
Std. Deviation	2.4068
Most Extreme Differences	
Absolute	
Positive	
Negative	
Test Statistic	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.2

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

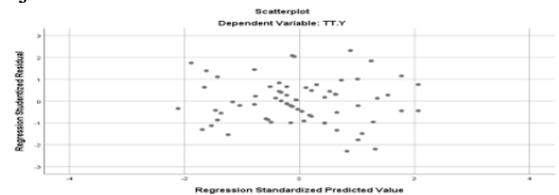
Tabel 4. 14  
 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.578	1.732
Motivasi Kerja	.578	1.732

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja dan motivasi kerja sebesar 0,578, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel stres kerja dan motivasi kerja sebesar 1.732 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Dari grafik tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola yang terlalu jelas, serta tersebar jelas baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15

Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2016:184)

Tabel 4. 16

Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.630	2.455	2.144

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan

nilai Durbin-Watson sebesar 2,144 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 17

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.992	3.866		3.361	.001
	Stres Kerja	.692	.092	.727	7.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,988 + X1 \ 0,752$

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.310	3.302		3.122	.003
	X2.TOTAL	.722	.099	.649	7.297	.000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL  
 Sumber : Hasil data olahan 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,992 + 0.692 \ X1$ .

Tabel 4. 18

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.389	4.283		2.192	.003
	Motivasi Kerja	.777	.102	.731	7.653	.000

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,389 + 0,777 \ X2$ .

Tabel 4. 19

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.622	3.974		1.163	.001
	Stres Kerja	.415	.106	.435	3.919	.000
	Motivasi Kerja	.476	.118	.448	4.037	.000

a. Dependent Variable: IT.Y  
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,622 + 0.415X1 + 0.476X2$ .

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 20

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		TT.X1	IT.Y
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,727. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 21

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		TT.X2	IT.Y
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,731. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, artinya kedua variabel memiliki tingkat.

Tabel 4. 22

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.630	2.455	.609	45.097	2	58	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,802. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya kedua variabel memiliki tingkat

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara  
 Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528		2.798

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,528 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 52,8% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 24

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara  
 Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.535		2.779

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 25

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara  
 Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap  
 Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.630	2.455

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, stres kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,644 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.992	3.866		3.361	.001
	Stres Kerja	.692	.092	.727	7.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,551 > 2,008) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MAXPLUS Indonesia Anugerah Jakarta.

Tabel 4. 27

Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.389	4.283		2.192	.003
	TT.X2	.777	.102	.731	7.653	.000

a. Dependent Variable: TT.Y  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,653 > 2,008). Hal tersebut juga diperkuat dengan p value < sig.0,05 atau (0,003 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terdapat kinerja karyawan pada PT MAXPLUS Indonesia Anugerah Jakarta.

Tabel 4. 28

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.696	2	272.348	45.206	.000 <sup>b</sup>
	Residual	301.229	50	6.025		
	Total	845.925	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja  
 Sumber: Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,206 > 3,18 ), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub>

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,551 > 2,008$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $value < Sig.0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta.
- b. Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,653 > 2,008$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan  $p$  value  $<$   $sig.0,05$  atau ( $0,003 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta.
- c. Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $45,206 > 3,18$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $value <$   $Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SHIELD-ON SERVICE Cabang Mall Botani Square Kota Bogor .Journal Of Research And Publication Innovation, 1(4), 1117-1127.
- [2] Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan Dan Pemasaran (ARASTIRMA), 1(1), 43-44.
- [3] Arfandi,S., Hidayat, M., & Daud,A. (2022). Analisis Pengaruh Kepimpinan Transformasioanl Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kapabilitas Inovasi Sebagai Variabel Itervening. Journal Magister Manajemen Nobel Indonesia,3(1), 77-87.
- [4] Asih, G. Y., Hardani, W., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. Semarang: Semarang
- [5] Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 55-74.
- [6] Fadhillah, S. F.I. (2022). Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan Di LPP TVRI Sumsel
- [7] Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [8] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [9] Ghozali, Imam. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [10] Hasibuan, Malayu, (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Ke-9.Jakarta : PT. Bumi Aksara Jakarta.
- [11] Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Journal Manajemen Unsera,7(1),35-54.
- [12] Mangkunegara, A. P. (2017) . Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [13] Mangkunegara, A. P. (2019) . Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Ketujuh Ed.). Bandung : PT. Refika Aditama.
- [14] Noor, K. J., & Puspaningtyas, M. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Malang: Indonesia. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 15(1), 1-10.
- [15] Rahayu, N. K. S., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja. *Emas*, 3(12), 196-206.
- [16] Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- [17] Sugiati, A. P., & Atmawinata, M.R. (2023). Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan Dan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung, (6), 406-414.