

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUSINESS CENTER BINA NUSANTARA DI JAKARTA BARAT

Emil¹, Yusuf Supardi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹emilfikri89@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01833@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work stress on employee performance at the Bina Nusantara Business Center in West Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 54 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 46,9% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.779 > 2.009)$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Work stress has a significant negative effect on employee performance with a coefficient of determination of 45,6% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(-3.693 > -2.009)$ and a significance of $0.001 < 0.05$. Motivation and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 26.023 + 0.485X_1 - 0.150X_2$. The coefficient of determination is 20,8% while the remaining 40.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(37.391 > 2.790)$ and a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation; Job Stress; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,779 > 2,009)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-3,693 > -2,009)$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,023 + 0,485X_1 - 0,150X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 20,8% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,391 > 2,790)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Motivasi menjadi salah satu faktor sangat penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam perusahaan harus menjadi perhatian yang lebih serius. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang sering kali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat bekerja pada diri karyawan untuk untuk mencapai tujuan. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Akan tetapi kondisi pencapaian pada karyawan masih ada yang belum mencapai target yang diharapkan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya memiliki perencanaan yang baik. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku, pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Untuk meningkatkan motivasi yang baik maka bisa dilihat dari data pelatihan motivasi karyawan di bawah ini:

Tabel 1.1
 Data Pelatihan Motivasi Karyawan Pada *Bussiness Center Bina Nusantara*
 Di Jakarta Barat

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan	Pelatihan				Tidak diikuti		
			Diikuti			Harapan Peusahaan	Jumlah	%	
			Pria	Wanita	Jumlah				
1	Motivasi kerja	54	29	23	52	96 %	100%	2	4 %
2	Pengembangan diri	54	28	23	51	94 %	100%	3	6 %
3	Manajemen pengaturan waktu	54	29	20	49	90 %	100%	5	10 %
4	Pengembangan karir	54	27	23	50	92 %	100%	4	8 %

Sumber: Data karyawan *Bussiness Center*, 2023

Dari tabel di atas peserta dapat terlihat bahwa peserta pelatihan motivasi tahun 2022. Motivasi kerja sebanyak 52 karyawan atau 96 % dari jumlah karyawan sebanyak 54 orang, sedangkan pelatihan pengembangan diri diikuti sebanyak 51 karyawan atau 94 % dari jumlah karyawan 54 orang. Sedangkan manajemen pengaturan waktu diikuti sebanyak 49 karyawan atau 90 % dari jumlah karyawan 54 orang. Sedangkan pengembangan karir diikuti sebanyak 50 karyawan atau 92 % dari jumlah karyawan 54 orang. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2019:55) di dalam indikator masalah dalam motivasi pimpinan selalu meminta masukan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja sebaiknya sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan serta berkaitan dengan adanya standar kinerja yang merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai, selanjutnya alat atau sarana merupakan faktor penunjang dalam membantu tujuan yang sukses. Selain itu umpan balik merupakan suatu masukan yang dipergunakan untuk mengukur kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi pusat utama perhatian pada setiap perusahaan yang ada yaitu faktor stres kerja.

Stres kerja adalah keadaan tertekan atau masalah yang dihadapi karyawan, stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres dapat diartikan sebagai suatu persepsi akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan, atau membuat aktif dirinya. Tenaga kerja dapat merasakan lingkungan kerjanya sebagai suatu ancaman atau suatu tantangan, dimana ia merasa belum pasti dapat menghadapinya dengan berhasil.

Berikut ini adalah tabel Pra Survey Penilaian Stres Kerja Karyawan pada *Bussiness Center Bina Nusantara* di Jakarta Barat :

Tabel 1.2
 Data Hasil Prasurvei Penilaian Stres Kerja Karyawan Pada *Business Center Bina Nusantara Di Jakarta Barat*

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Pimpinan memberikan beban kerja pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	30	24	80%	6	20%
2. Pekerjaan yang saya lakukan dituntut untuk cepat dan tepat waktu.	30	16	53,3%	14	46,7%
3. Pekerjaan yang terlalu banyak seringkali harus diselesaikan dirumah	30	10	33,3%	20	66,7%
4. Pimpinan selama ini menjaga team agar tidak terjadi konflik kerja	30	4	13,3%	26	86,7%
5. Pimpinan memberikan apresiasi penghargaan kepada karyawan	30	8	26,7%	22	73,3%
Rata-rata		12,4	38,7%	5	61,3%

Sumber : Data prasurvei , 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, faktanya setelah melakukan observasi sebanyak 30 orang kepada sebagian karyawan Pada *Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat*, diantaranya mereka “Pimpinan memberikan beban kerja pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan” yaitu dengan jawaban pra survey sebanyak 24 orang atau persentase 80%, selain itu juga “Pekerjaan yang saya lakukan dituntut untuk cepat dan tepat waktu.” yaitu sebanyak 16 responden atau 53,3%. “Pekerjaan yang terlalu banyak seringkali harus diselesaikan dirumah” yaitu sebanyak 10 responden atau 33,3%. “Pimpinan selama ini menjaga team agar tidak terjadi konflik kerja” yaitu sebanyak 2 responden atau 13,3%. “Pimpinan memberikan apresiasi penghargaan kepada karyawan” yaitu sebanyak 4 responden atau 26,7%. Karena tuntutan tersebut dapat membuat karyawan mengeluh dan mudah merasakan gejala stres dalam bekerja, hal itu terjadi dengan ditandainya gejala mulai dari merasa cepat marah, mudah tersinggung. Masalah tersebutlah yang membuat kinerja karyawan tidak baik. Dari hasil survey di temukan masalah terkait pimpinan belum menjaga tim ketika terjadi konflik.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Setiap perusahaan sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja

karyawannya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut, karena sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki arti para karyawan atau pekerja.

Berikut ini adalah tabel Pra Survey Penilaian Kinerja Karyawan pada *Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat* :

Tabel 1.3
 Data Hasil Prasurvei Penilaian Kinerja Karyawan Pada *Business Center Bina Nusantara Di Jakarta Barat*

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Karyawan. mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	30	28	93,3%	2	6,7%
2. Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	30	26	86,7%	4	13,3%
3. Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	30	26	93,3%	4	6,7%
4. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	30	22	53,3%	8	46,7%
5. Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	30	28	93,3%	2	6,7%
Rata-rata		26	83,9%	4	1,1%

Sumber : Data prasurvei, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, faktanya setelah melakukan observasi sebanyak 30 orang kepada sebagian karyawan Pada *Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat*, diantaranya mereka “Karyawan. mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan” yaitu dengan jawaban pra survey sebanyak 28 orang atau persentase 93,3%, selain itu juga “Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.” yaitu sebanyak 26 responden atau 86,7%. “Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya” yaitu sebanyak 28 responden atau 93,3%. “Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya” yaitu sebanyak 22 responden atau 53,3%. “Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya” yaitu sebanyak 28 responden atau 93,3%. Dari kesimpulan diatas karyawan belum mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya; kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, dan lingkungan kerja. Namun dalam kesempatan kali ini yang akan dibahas hanya dari segi motivasi dan stres kerja karena kedua hal ini sangat mudah berubah-ubah

ketika karyawan mulai terbawa faktor internal maupun external perusahaan maka sifat mereka akan goyah atau berubah.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sri Mardiana (2020) Jurnal Kreatif Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Motivasi Kinerja. Stres kerja Dilakukan tahun 2020. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 28,425 + 0,249X$, dan determinasi sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($9,070 > 1,674$).

Retno Wulansasi (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. Motivasi Kinerja. Stres kerja Dilakukan tahun 2020. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,7335 + 0,866X$, nilai korelasi sebesar 0,783 dan determinasi sebesar 61,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,193 > 1,986$).

Irfan Rizka Akbar (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta Motivasi Kinerja Stres kerja Dilakukan tahun 2020 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, nilai korelasi sebesar 0,774 dan determinasi sebesar 59,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($11,854 > 1,984$).

Tri Wartono (2017) Jurnal Kreatif Vol.4 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Majalah Mother And Baby. Stres kerja Kinerja Motivasi Dilakukan tahun 2017. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 77,4% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Endang Sugiarti (2018) Jurnal Semarak Vol.1 No.2. ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Baintaro Tangsel Stres kerja Kinerja Motivasi Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,8% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Windy Gustia, Marco Yohanes (2022) Jurnal Semarak Vol.5 No.2. ISSN: 2622-3686. Universitas Pamulang. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok Stres kerja Kinerja Motivasi Dilakukan tahun 2022 Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,31% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$. Riska Putri Amelia,

Aden Prawira Sudarso (2021) Jurnal Perkusi Vol.1 No.1 ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City Stres kerja Motivasi Kinerja Dilakukan tahun 2021 Stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 18,5% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel ($8,737 > 3,120$).

Iman Syatoto, Desi Prasetiyani, Uswatun Chasanah (2021) Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora Vo.14 No.2. Universitas Pamulang. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alien Design Consultant Di Cilandak Stres kerja Motivasi Kinerja Dilakukan tahun 2021 Motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,2% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel ($31,222 > 3,110$).

Uswatun Chasanah, Lidia Maudia (2022) Jurnal Inisiatif Vo.1 No.4. ISSN: 2962-0813. Universitas Pamulang. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang Stres kerja Motivasi Kinerja Dilakukan tahun 2022 Stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 18,5% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel ($8,737 > 3,120$).

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 $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ 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:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 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 (α) 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
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan keinginan para pekerja	0.530	0.263	Valid
2	Kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan asumsi pekerja	0.446	0.263	Valid
3	Untuk menjamin ketenangan sejati di tempat kerja, organisasi memberikan perlindungan yang layak kepada seluruh karyawannya	0.419	0.263	Valid
4	Perusahaan menyediakan perangkat keras kerja yang sesuai untuk menjamin keamanan kerja karyawannya	0.513	0.263	Valid
5	Pimpinan selalu meminta masukan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0.697	0.263	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0.662	0.263	Valid
7	Pimpinan memberikan kenaikan gaji pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.707	0.263	Valid
8	Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0.780	0.263	Valid
9	Pimpinan menempatkan perwakilannya pada satuan kerja tertentu sesuai kapasitasnya	0.667	0.263	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0.418	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan memberikan beban kerja pada karyawan disesuaikan dengan kemampuan karyawan	0.597	0.263	Valid
2	Jumlah beban kerja yang diberikan pimpinan dapat dilaksanakan dengan baik	0.609	0.263	Valid
3	Pekerjaan yang saya lakukan dituntut untuk cepat dan tepat waktu.	0.651	0.263	Valid
4	Dalam kondisi tertekan, atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang tidak terbatas	0.739	0.263	Valid
5	Pekerjaan yang terlalu banyak seringkali harus diselesaikan di rumah	0.786	0.263	Valid
6	Pekerjaan dikantor seringkali membawa masalah keluarga	0.780	0.263	Valid
7	Pimpinan selama ini menjaga team agar tidak terjadi konflik pekerjaan	0.437	0.263	Valid
8	Dalam lingkungan kerja selama ini tidak pernah ada konflik antar karyawan	0.885	0.263	Valid
9	Pimpinan memberikan apresiasi penghargaan kepada karyawan	0.565	0.263	Valid
10	Beban kerja yang tinggi selalu diberikan balas jasa yang seimbang	0.502	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel stres kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.263), 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 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang di buat perusahaan	0.492	0.263	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.549	0.263	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.396	0.263	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.335	0.263	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.544	0.263	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaan	0.334	0.263	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdesnya	0.671	0.263	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang di tentukan	0.576	0.263	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	0.562	0.263	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.515	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan > r tabel (0,263), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0.782	0.600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.855	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.661	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Melihat hasil pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa faktor inspirasi variabel motivasi (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000 Std. Deviation 2.35838980
Most Extreme Differences	Absolute .115 Positive .115 Negative -.059
Test Statistic	.115
Asymp. Sig. (2-tailed)	.074 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar $0,074 > 0,050$. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.023	3.180			8.184	.000		
Motivasi (X1)	.485	.070	.630		6.975	.000	.976	1.025
Stres Kerja (X2)	-.150	.038	-.358		-3.971	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi sebesar 0,976 dan stres kerja sebesar 0,976 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi sebesar 1,025 dan variabel stres kerja sebesar 1,025 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.771 ^a	.595	.579	2.157	2.020	

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,020 yang berada pada rentang 1,550 – 2,460 tidak ada gangguan autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.125	1.947			-.064	.949
Motivasi (X1)	.054	.043			.176	1.262
Stres Kerja (X2)	-.006	.023			-.036	.259

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2023

Dilihat dari tabel pengujian di atas, model uji Glejser pada variabel motivasi (X1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,213 dan stres kerja (X2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,797 dimana nilai kepentingan keduanya (Sig.) > 0,05 . Oleh

karena itu, regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.596	2.914		6.381	.000
Motivasi (X ₁)	.528	.078	.685	6.779	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Mengingat hasil tes tersebut diatas, kondisi regresi dapat diperoleh $Y = 18,596 + 0,528X_1$.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	45.648	2.052		22.250	.000
Stres Kerja (X ₂)	-.191	.052	-.456	-3.693	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 45,648 - 0,191X_2$

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	26.023	3.180		8.184	.000
Motivasi (X ₁)	.485	.070	.630	6.975	.000
Stres Kerja (X ₂)	-.150	.038	-.358	-3.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 26,023 + 0,485X_1 - 0,150X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Motivasi (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X ₁)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 .685** .000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.685** .000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=54
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,685, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Stres Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X ₂)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 -.456** .001
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.456** .001

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=54
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,456 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan negatif sedang.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595		.579

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂), Motivasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,771 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel motivasi dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469		.459

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,469 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,9% sedangkan sisanya sebesar (100-46,9%) = 53,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.208	.193	2.986

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,208 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,8% sedangkan sisanya sebesar (100-20,8%) = 79,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.579	2.157

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂), Motivasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,595 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar (100-59,5%) = 40,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.596	2.914		6.381	.000
Motivasi (X ₁)	.528	.078	.685	6.779	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,779 > 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	45.648	2.052			22.250	.000
	Stres Kerja (X ₂)	-.191	.052	-.456		-3.693	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (-3,693 > -2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Uji sisi kiri bernilai negatif, dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.003	2	174.002	37.391	.000 ^b
	Residual	237.330	51	4.654		
	Total	585.333	53			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X₂), Motivasi (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (37,391 > 2,790), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat.

5. KESIMPULAN

Mengingat akibat pemeriksaan dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh tujuan sebagai berikut:

- a. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,596 + 0,528X_1$, nilai korelasi sebesar 0,685 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,779 > 2,009). Hal tersebut juga

diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat.

- b. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 45,648 - 0,191X_2$ nilai korelasi sebesar $-0,456$ artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $20,8\%$ dan uji hipotesis sisi kiri diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(-3,693 > 2,009)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat.
- c. Motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,023 + 0,485X_1 - 0,150X_2$. Nilai korelasi sebesar $0,771$ artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar $59,5\%$ sedangkan sisanya sebesar $40,5\%$ dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,391 > 2,790)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Business Center Bina Nusantara di Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anies (2018) Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review, *Journal Applied Psychology*
- [2] Endang Sugiarti (2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Baintaro Tangsel. *Jurnal Semarak Vol.1 No.2*. ISN: 2622-3686. Universitas Pamulang.
- [3] Iman Syatoto, Desi Prasetyani, Uswatun Chasanah (2021) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alien Design Consultant Di Cilandak. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora Vol.14 No.2*. Universitas Pamulang.
- [4] Irfan Rizka Akbar (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1*, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- [5] Nina Sabrina, Darmadi, Ratna Sari (2020) Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani Vol.3 No.2*. ISSN: 2615-0654.
- [6] Retno Wulansasi (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.1*, ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.
- [7] Riska Putri Amelia, Aden Prawira Sudarso (2021) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Perkusi Vol.1 No.1* ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- [8] Sri Mardiana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, *Jurnal Kreatif Vol.8 No.2*, ISSN: 2339-0689. Universitas Pamulang.
- [9] Tri Wartono (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Majalah Mother And Baby. *Jurnal Kreatif Vol.4 No.2*. ISN: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- [10] Uswatun Chasanah, Lidia Maudia (2022) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Jurnal Inisiatif Vol.1 No.4*. ISSN: 2962-0813. Universitas Pamulang.
- [11] Windy Gustia, Marco Yohanes (2022) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok. *Jurnal Semarak Vol.5 No.2*. ISN: 2622-3686. Universitas Pamulang.