



Tersedia online di
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>



Risk

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN ADMINISTRASI DAN PERGUDANGAN DIPT. SURYA SAWIT SEJATI KALIMANTAN TENGAH

Florensia Sandrina Tae¹, Kartika Yuliari², YudiartoPerdana Putra³,Desi Kristanti⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri

email:¹oryntae@gmail.com,²kartikay@unik-kediri.ac.id,³yudiarto@unik-kediri.ac.id,
⁴desikristanti@unik-kediri.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk 08-11-2021

Artikel revisi 08-11-2021

Artikel diterima 15-11-2021

Keywords: *Stres kerja, motivasi, kinerja*

ABSTRAK

Tujuan di dalam penelitian ini adalah mengetahui adakah pengaruh Stres Kerja Dan juga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian menggunakan penelitian Kuantitatif. Sampel di gunakan sampel jenuh menggunakan sampel 50 responden. Pada metode pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda dan uji hipotesis. Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hasil dari uji parsial terhadap pengaruh variabel stress kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan negatif. Hal ini diketahui nilai signifikan $0,00 <$ dari alpha $0,05$ nilai t hitung $>$ t tabel (5.201). Maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a . Hasil uji ini terhadap pengaruh variabel motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa pengaruh signifikan positif. Suatu nilai signifikan $0,00 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar t tabel (5,201). Berdasarkan uji hipotesis menolak H_0 dan dapat menerima H_a .

Kata kunci : *Stres kerja, motivasi, kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is an effect of work stress and work motivation on employee performance. This research uses quantitative research. The sample is saturated sample using a sample of 50 respondents. The data collection methods are questionnaires, interview and documentation. Data analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis test and hypothesis testing. From the results of the T test, it shows that the results of the partial test on the effect of the work stress variable (X1) on Employee performance (Y) indicate a significant and negative effect. It is known that the significant value is $0.00 <$ from alpha 0.05 the value of t count $>$ t table (5.201). Then the hypothesis test rejects H_0 . The results of this test on the effect of work motivation variable (X2) on employee performance (Y) indicate that the significant effect is positive. A significant value is $0.00 <$ from alpha 0.05 and the t-count value is greater than t-table (5,201). Based on the hypothesis test rejects H_0 and can accept H_a .

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apa bila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang di tunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu sebagai langkah awal seseorang (Sinollah et al., 2020) motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi yang berkompetisi. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT, Suriya Sawit Sejati Kalimantan Tengah yang merupakan perusahaan bergerak dibidang Kelapa sawit. Kegiatan yang dilakukan PT, Suriya Sawit Sejati adalah suatu proses yang dilakukan karyawan kelapa sawit yang di panen menjadi Crude Palm Oil (CPO) yakni minyak mentah di pabrik kelapa sawit (PKS) yang dimiliki untuk kemudian hari di ekspor ke suatu negara contohnya Belanda, India, Pakistan dan RRT untuk di jadikan olahan barang jadi maka sangatlah dibutuhkan pada kinerja karyawan yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan karena itu dengan kita memiliki tanggung jawab yang tinggi suatu tujuan yang realitas, rencana kerja menyeluruh, dapat berani mengambil sebuah resiko yang dihadapi, maka produktivitas kinerja perusahaan akan meningkat, karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja kondusif.

Berdasarkan hal-hal di atas penulis ingin melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan stres kerja dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dengan mengambil judul PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN ADMINISTRASI DAN PERGUDANGAN DI PT. SURYA SAWIT SEJATI.

TINJAUAN PUSTAKA

NO	Nama Penelitian Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT syncrum Logistik	Jenis penelitian: Diskriptif Kuantitatif Variabel: 1. Motivasi 2. Disiplin kerja	Analisis Data: States tik dalam bentuk lineare berganda	Menunjukkan bahwa secara persial dan imultan variabael motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja

			3. Kinerja karyawan		karyawan di buktikan dari hasil uji simultan F dan hasil uji secara parsial dan juga menunjukkan nilai signifikan dari variable bebas yang mendukung hipotesa
2	Rahmawati S. Latiho (2019)	Analisis pengaruh kepuasan motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tenaga para medis keprawatan di RS UD Kabupaten Morowali	Jenis Penelitian: Asosiatif Variabel: 1. Kepuasan 2. Motivasi 3. Stres kerja 4. Kinerja karyawan Analisis Data: Statistik Linear berganda	Analisis Linear berganda	Yakni Menunjukkan bahwa kepuasan motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap para medis dengan nilai regresi - ,0,023 padasik 0.648
3	Ayuk widya Nanda, Agus Sugiarto (2020)	Stres kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan	Jenis Penelitian: Eksplanat ori dengan pendekatan kuantitatif Variabel: 1. Stres kerja 2. motivasi kerja 3. inerja karyawan	Analisis Data: Pendekatan kuantitatif.	Stres kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja karyawan ..
4	Nila Hotiana Vebriansa (2018)	stres kerja Pengaruh motivasi dan sters kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada bagian kepegawaian dan organisasi biro umum kepegawaian dan organisasi kementerian para wisata RI	Jenis penelitian : Kuantitatif Variabel : 1. motivasi 2. stres kerja 3. kinerja karyawan	Aalisis Data: Survei	Hasil uji hipotesis(uji T) Yang menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja ini dntujukan dengan T hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari T table.

Sumber : Muhamad Ekhsan (2019), Ayuk Widya Nanda, Agus Sugiarto(2020)

Landasan Teori

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi yang dinamik ada didalam seorang individu di konfrontasikan pada suatu peluang, tuntutan, kendala, yang dikaitkan dengan apa yang dihasilkan dan sangat diinginkan di persepsikan sebagai tidak pasti pentingnya (Kristanti & Pangastuti, 2019). Menurut Handoko (2011)) hambatan penyebab dari stress Off The Job diantaranya: (1) Kekhawatiran finansial (2) Masalah dalam keluarga (3) Masalah pada fisik (4) Masalah suatu perkawinan (5) Adanya perubahan yang terjadi ditempat tinggal.

Stres di tempat kerja yang merupakan suatu hal yang hampir setiap hari dialami para pekerja. Masyarakat Jakarta yang merupakan masyarakat dikota-kota besar yang merupakan industrialis dan urbanis yang disibukan dengan tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lainnya, deadline penyelesaian tugas, beban kerja yang berlebihan dan banyak tantangan yang membuat stress salahsatu faktor yang hamper tidak dimungkinkan dihindari dikarenakan seringnya karyawan dihadapkan dengan berbagai suata masalah di dalam perusahaan, masalah keluarga.

Faktor yang dipengaruhi variable Stres Kerja Menurut Carry Cooper (2002:200), yang disebabkan stres kerja : 1. Suatu Kondisi Kerja yang dikatakan buruk dapat berpotensi penyebab terjadinya pekerja mudah jatuh sakit 2. Banyaknya pekerjaan hingga kapasitas kemampuan overload dan melebihi batas pada kemampuan karyawan. 3. Balas suatu jasa terlalu rendah. 4. Konflik antar pribadi dan pimpinan atau suatu kelompok kerja.

Stres Kerja indikatornya Menurut Stephen (2008:375), di antaranya : 1. Berada pada beban Kerja atau Sekumpulan kegiatan yang harus dapat di selesaikan oleh suatu unit organisasi ataupun yang memegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang ditentukan. 2. Sikap seorang pimpinan harus didasarkan pada sikap dan sopan satun, murah hati tang diberikan kepada karyawan, rendah hati pada karyawan dan juga empati kepada karyawan. 3. Waktu dari keluruhan rangkaian saat ketika proses, perbuatan yang dilakukan , suatu keadaan yang berada 4. Perlatan Kerja yang digunakan untuk mempermudah suatu pekerjaan sehari-harinya. 5. Konflik pada kerja yang terjadi ketidaksesuain diantara keduanya atau selebih anggota atau pada kelompok dalam suatu perusahaan.

Pengertian Motivasi

Motivasi diberikan karena untuk mendorong kepada bawahan, agar dapat bekerja semakin maksimal mungkin. Manfaat yang di dapat bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja dapat merasa puas pada dirinya. Bagi organisasi yang prestasi kerjanya juga dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena dapat memberikan suatu kemudahan pada perusahaan terutama pada

hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan suatu keputusan organisasi didalam proses pencapaian tujuan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sering dikaitkan dengan kinerja pada karyawan. (Siagian (2009)) mengatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong tersendiri bagi seseorang untuk memberikan suatu kontribusi sebesar- besarnya demi kelancaran keberhasilan organisasi. (Pangastuti, 2019) Suatu tuntutan terjadi pada pekerjaan yang diberikan perusahaan pada karyawan yang mengharuskan untuk bekerja semaksimal mungkin dengan yang ditargetkan oleh perusahaan sekiranya dapat terpenuhi. (desi kristanti, Djunaidi, 2019) Ketika seorang karyawan merasakan mendapatkan beban suatu pekerjaan yang menjadi berat dan tidak sesuai kemampuan mereka dalam bekerja untuk dapat mempengaruhi hasil yang di dapat oleh kinerja karyawan.

Dalam berkomunikasi sangat penting untuk mendorong rasa ingin memiliki dan bertanggungjawab akan suatu pekerjaan sehingga dapat mendorong pribadi yang individu dalam suatu pencapaian tujuan yang mengalir sedemikian rupa. Seorang Kinerja karyawan dapat menganggap bahwa dirinya tidak lagi unuk meningkatkan sebuah kariernya akan cenderung tidak memberikan motivasi di dalam bekerja. Dari penjelasan dapat diketahui bahwa secara konsep motivasi dapat dipengaruhi oleh harapan dan individu seorang karyawan yang memberikan suatu kesempatan yang berkembang dan ditawarkan oleh perusahaan, pendidikan dan pelatihan yang disediakan pada perusahaan, mutu untuk komunikasi vertikal dan horizontal manajemen, dan pemenuhan kebutuhan secara finansial dapat diberikan oleh perusahaan..

Pengertian Kinerja

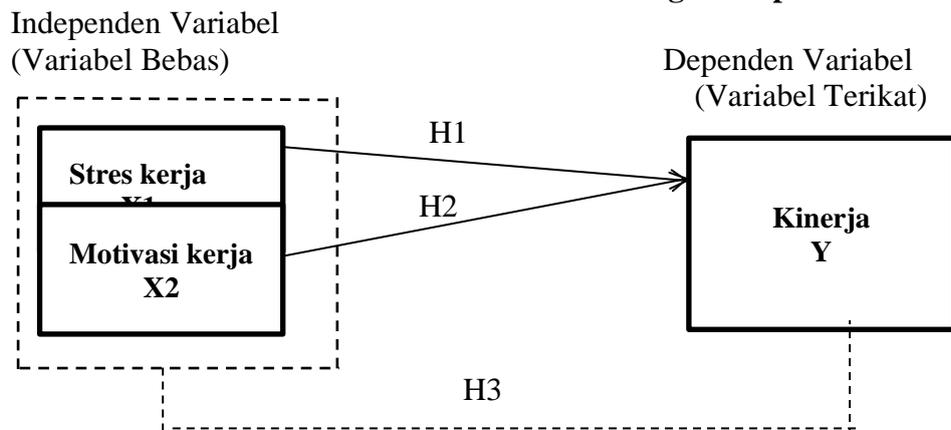
Faktor yang dipengaruhi pada kinerja karyawan adalah sangat penting untuk mencapai tujuannya (Desi Kristanti, 2019) Menurut Yani (2012), perusahaan di dalam melakukan suatu penilaian kinerja didasarkan alasan pokok: (1) manajer dapat melakukan evaluasi secara objektif terhadap kinerja karyawan (2) manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja. Berdasarkan pada tujuan prestasi kinerja karyawan:

1. Untuk dapat mengetahui seberapa besar tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan serasi
3. Untuk bisa dapat membedakan diantara karyawan satu dengan karyawan lain
4. Pengembangan pada Sumber daya manusia
5. Meningkatkan pada motivasi kerja dan etos kerja.
6. Dapat memperkuat hubungan diantara karyawan dengan atasannya
7. Suatu umpan balik karyawan untuk memperbaiki cara kerja pekerjaan di lingkungan kerja dan rencana karier berkelanjutan
8. Penelitian seleksi karyawan sebagai kriteria pada keberhasilan/efektivitas.
9. Membantu karyawan untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh dan lain-lain.

Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan bahwa, kegunaan pada penilaian kinerja dapat ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM yaitu: Posisi tawar, Perbaikan kinerja, Penyesuaian kompensasi, Keputusan penempatan, Pelatihan dan pengembangan 6. Perencanaan dan pengembangan karir. 7. Defisiensi proses penempatan karyawan. 8. Kesempatan kerja yang adil dan lain-lain.

Kerangka Berpikir

Gambar 2.1: Kerangka berpikir



Keterangan :

—————> : Pengaruh parsial
- - - - -> : Pengaruh simultan

Sumber : (Nila Hotina, Febriansyah 2018)

Hipotesis

Dalam penelitian ini ada 3 hipotesis tersebut adalah:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 : Stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan peneliti ini adalah kuantitatif karena diperoleh data penelitian yang berupa angka dan juga menggunakan statistik. Dan instrument yang digunakan Skala Likert jawaban yang berupa skor interval 1-5.

Lokasi & Periode penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di sebuah perusahaan kelapa sawit yang letaknya di Desa Runtu, Kecamatan Pangkalan Lada, Kabupaten Pangkalambun Periode pengamatan yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan pada maret sampai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi yang merupakan suatu objek peneliti yang merupakan karyawan PT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah yang pekerjaannya berjumlah 101 orang dengan status karyawan tetap. Dan hasil yang di dapat akan lebih kredibel, mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil jumlah sampel.

Teknik Penentuan Besar Sampel.

sampel yang diambil pada populasi ukuran sampel yang merupakan banyaknya suatu sampel akan diambil suatu populasi. maka dengan ini digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah seluruh populasi

e = standar eror 10%

sampel yang masih di tolerir atau diinginkan sebanyak 10%

$$n = \frac{101}{1 + (101 \times 0,1^2)} = 50$$

maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan 50 orang responden.

Teknik Pengambilan Sampling

Populasi yang di pilih menjadi sampel teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota dan aksidental.

Sumber data

1. Data primer

((sugiyono,2004:129))Data primer penelitian ini berasal dari wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT, yang meliputi Wawancara serta tanggapan responden.

2. Data sekunder

Data Sekunder penelitian ini peneliti Menganbil dari Data dari karyawan tetap yang berkerja di PT, Surya Sawit Sejati.

Metode pengumpulan data

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner, Wawancara, Studi Dokumentasi.

Uji Instrument Penelitian Validitas dan Reabilitas

1. Uji validitas

Rumus Korelasi Product Moment :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koevisien validitas

N : Banyaknya subjek

X : Nilai Pembanding

Y : Nilai dari instrument Penelitian

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

- r₁₁ = reliabilitas yang dicari
- n = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- σ^2 = varians total

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel stres kerja (X1) , Variabel Motivasi (X2) , Variabel Kinerja (Y).

Metode Analisis Data

Uji Asumsi klasik

1 Uji normalitas

Uji ini merupakan pengujian kenormalan distribusi suatu data yang banyak dilakukan analisis statistik parametrik. (Santosa, 2005:231).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linear berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen (Santosa, 2005:238).

3 . Uji Heterokedastisitas

Untuk mendekati gejala heterokedastisitas, ada tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model, metode yang dapat digunakan seperti metode rank spearman (Sugiyanto, 2005:64)

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2011:145) Analisis Regresi Linear Berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- B₀ : konstanta
- b₁, b₂ : koefisien regresi
- x₁ : stress kerja
- x₂ : motivasi Kerja
- e : eror

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = varians total

Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian ini untuk mengetahui suatu pengaruh stress kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan uji F.

Uji T

Uji t ini digunakan menguji signifikansi konstanta setiap variabel independen, apakah dari variabel stress kerja (X1), motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis yang dipakai yaitu : a. $H_0 : b_i = 0$ (Sepang & ADARE, 2015).

HASIL & PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel telah di kumpulkan melalui kuesioner yang berjumlah 50 responden, pada kategori jenis kelamin laki-laki 21 orang presentase dan perempuan 29 orang presentase Kategori umur (Tahun) 21 – 25 berjumlah 9 orang dengan presentase 18%, 26 – 30 berjumlah 20 orang 30 – 35 berjumlah 13 orang , 35 – 40 berjumlah 8 orang. Kategori pada pendidikan SMP 4 orang presentase 8%, SMK 24 orang, D3 12 orang, S1 10 orang. Dan kategori Lama Bekerja 1 – 3 tahun berjumlah 18 orang, 4 – 6 tahun berjumlah 27 orang, 6 – 10 tahun berjumlah 5 orang Data tentang identitas responden penelitian secara jelas pada tabel IV-1 sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden jenis kelamin

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	21	42.0	42.0	42.0
Perempuan	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Kategori karakteristik responden Jenis kelamin, Laki-laki 21 orang presentase 42,0 dan perempuan 29 orang presentase 58.

Usia

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 thn	9	18.0	18.0	18.0
26-30 thn	20	40.0	40.0	58.0
30-35 thn	13	26.0	26.0	84.0
35-40 thn	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Kategori Usia Umur 21-25 tahun, 9 orang presentase 18%, 26-30 ada 20 orang presentase 40%, 30-35 berjumlah 13 dengan presentase 26% dan 35-40 berjumlah 8 orang presentase 16% pendidikan terakhir

	Frequency	Perceant	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	4	8.0	8.0	8.0
SMK	24	48.0	48.0	56.0
D3	12	24.0	24.0	80.0
S1	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Kategori pendidikan SMP 4 orang dengan presentase 8%, SMK 24 orang dengan presentase 48%, D3 12 orang dengan presentase 24%, S1 10 orang dengan presentase 16%.

lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 thn	18	36.0	36.0	36.0
4-6 thn	27	54.0	54.0	90.0
6-10 thn	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer Diolah Peneliti (2021)

Kategori Lama bekerja 1-3 tahun 4 orang presentase 18%, 4-6 tahun 27 orang presentase 27%, 6-10 tahun 5 orang presentase 5%

Deskripsi Jawaban Responden

Pada bagian ini peneliti menggunakan 3 Variabel yaitu: Stres kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan. pada penelitian ini di ukur melalui 4 buah indikator dengan masing-masing indikator 1 pertanyaan .Hasil Tanggapan Responden terhadap stress kerja. Data tentang jawaban responden penelitian secara jelas dilihat tabel IV-2 :

Variabel Stres Kerja

Tabel 4.3.1 Jawaban Responden terhadap Stres kerja

X1.1	Valid SS	1	2.0	2.0	2.0
	S	17	34.0	34.0	36.0
	N	27	54.0	54.0	90.0
	TS	4	8.0	8.0	98.0
	STS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	
X1.2	Valid SS	1	2.0	2.0	2.0
	S	15	30.0	30.0	32.0
	N	27	54.0	54.0	86.0
	TS	6	12.0	12.0	98.0
	STS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	
X1.3	Valid SS	6	12.0	12.0	12.0
	S	14	28.0	28.0	40.0
	N	23	46.0	46.0	86.0
	TS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	
	X1.4	Valid SS	10	20.0	20.0
S		17	34.0	34.0	54.0
N		8	16.0	16.0	70.0
TS		7	14.0	14.0	84.0
STS		8	16.0	16.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber data: data primer Peneliti (2021)

1. Jawaban dari responden pada butir pertanyaan 1, Sangat setuju 1, Setuju 17, Netral 54%, Tidak setuju 4, Sangat tidak setuju 4.
2. Jawaban responden pada butir pertanyaan 2, Sangat setuju 1, Setuju 15, Netral 27, Tidak setuju 6, Sangat tidak setuju 1.
3. Pada butir pertanyaan 3, Sangat setuju 6, Setuju 14, Netral 23, Tidak setuju 7, Sangat tidak setuju 6
4. Responden pada butir pertanyaan 4, Sangat setuju sebesar 10, Setuju sebesar 17, Netral sebesar 8, Tidak setuju sebesar 7, dan Sangat tidak setuju sebesar 8.

Variabel Motivasi

Variabel Motivasi pada penelitian ini dapat diukur melalui 4 indikator dengan masing-masing indikator 1 pertanyaan. Hasil tanggapan terhadap variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.2. Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi

X2.1	Valid	S	8	16.0	16.0	16.0
		N	8	16.0	16.0	32.0
		TS	24	48.0	48.0	80.0
		STS	10	20.0	20.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	
X2.2	Valid	S	9	18.0	18.0	18.0
		N	18	36.0	36.0	54.0
		TS	20	40.0	40.0	94.0
		STS	3	6.0	6.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	
X2.3	Valid	S	11	22.0	22.0	22.0
		N	14	28.0	28.0	50.0
		TS	25	50.0	50.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	
	X2.4	Valid	S	5	10.0	10.0
		N	18	36.0	36.0	46.0
		TS	24	48.0	48.0	94.0
		STS	3	6.0	6.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data primer dari peneliti (2021)

1. Jawaban responden butir pertanyaan 1, Sangat setuju 8, Setuju 8, Netral 8, Tidak setuju 20, Sangat tidak setuju 3.
2. Pada butir pertanyaan 2, Sangat setuju 9, Setuju 18, Netral 18, Tidak setuju 20, Sangat tidak setuju 0% sebesar 3.
3. Butir pertanyaan 3, Sangat Setuju 11, Netral 14, tidak setuju 25.
4. Pertanyaan 4, setuju 5, Netral 0%, Tidak setuju 24 dan Sangat tidak setuju 3.

Variabel Kinerja

Tabel 4.3.3. Jawaban responden terhadap Variabel Kinerja

Y1.1	Valid	S	8	16.0	16.0	16.0
		N	13	26.0	26.0	42.0
		TS	24	48.0	48.0	90.0
		STS	5	10.0	10.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	
Y1.2	Valid	S	12	24.0	24.0	24.0
		N	15	30.0	30.0	54.0
		TS	20	40.0	40.0	94.0
		STS	3	6.0	6.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	
Y1.3	Valid	S	11	22.0	22.0	22.0
		N	15	30.0	30.0	52.0
		TS	16	32.0	32.0	84.0
		STS	8	16.0	16.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	
Y1.4	Valid	S	7	14.0	14.0	14.0
		N	14	28.0	28.0	42.0
		TS	26	52.0	52.0	94.0
		STS	3	6.0	6.0	100.0
		Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil dari Peneliti 2021

1. Jawaban responden pada butir pertanyaan 1, Setuju 8, Netral 13, Tidak setuju 24, Sangat tidak setuju 5.
2. Jawaban responden butir pertanyaan 2, responden Sangat Setuju 12, Netral 15, Tidak setuju 20, Sangat tidak setuju 3.
3. Jawaban pada responden butir pertanyaan 3, setuju 3, Netral 15, Tidak setuju 16, Sangat tidak setuju 8
4. Jawaban responden pada butir pertanyaan 4, setuju 7, Netral 14, Tidak setuju 26, dan Sangat tidak setuju 3.

Analisis Data

Uji Normalitas

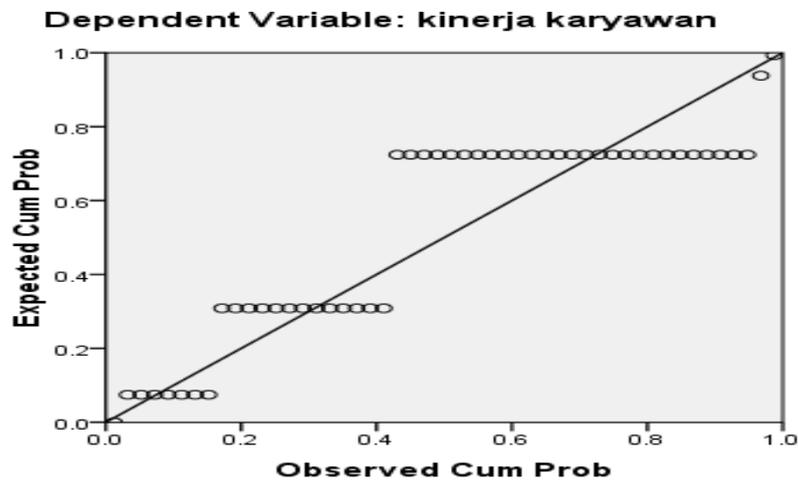
Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal. NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.48575865
Most Extreme Differences	Absolute	.306
	Positive	.234
	Negative	-.306
Kolmogorov-Smirnov Z		2.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data di olah 2021

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2011:145) Analisis Regresi Linear Berganda digunakan melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

Bo : konstanta

b1,b2 : koefisien regresi

x1 : stress kerja

x2 : motivasi Kerja

e : error

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja, table17 kerja ^a		Enter

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.071	2	14.536	67.987	.000 ^a
	Residual	10.049	47	.214		
	Total	39.120	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, table18 kerja
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai f hitung sebesar 67,987 dengan tariff signifikan 0,000., nilai signifikan ini di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja secara bersama yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.862 ^a	.743	.732	.4624	.743	67.987	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, table18 kerja

Dari tabel terlihat r atau R = 0,862 R² = 0,743 Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel bebas adalah 0.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	4.487	.863		5.201	.000		
	table19 kerja	-1.008	.214	-.578	-4.705	.000	.362	2.763
	motivasi kerja	.341	.128	.327	2.661	.011	.362	2.763

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : penelitian 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa Nilai sig0,00>dari 0,000 maka di nyatakan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Validitas

Tabel 4.4.3. Uji Validasi

Variabel	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	.652	0,279	valid
X1.2	.652	0,279	valid
X1.3	.684	0,279	valid
X1.4	.645	0,279	valid
X2.1	.843	0,279	valid
X2.2	.659	0,279	valid
X2.3	.770	0,279	valid
X2.4	.720	0,279	valid
Y1	.789	0,279	valid
Y2	.778	0,279	valid
Y3	.679	0,279	valid
Y4	.733	0,279	valid

Penjelasan Variabel Stres kerja

1. Berdasarkan hasil penelitian dan diuji dengan SPSS maka indikator stress kerja X1.1. r hitung 0,652 dan r tabel 0,279 Valid.
2. Variabel stress kerja X1.2 r hitung sebesar 0,652 , r tabel 0.279 valid
3. Stres kerja X1.3 Nilai r hitung 0,684 dan r tabel sebesar 0.279 valid
4. Indikator variabel stres kerja X1.4 Nilai r hitung sebesar 0,645 dan r tabel sebesar 0.279 di nyatakan valid

Penjelasan Variabel Motivasi

1. Diuji dengan SPSS variabel Motivasi kerja X2.1 ,Nilai r hitung 0,843 dan r tabel 0,279 valid
2. Penelitian uji SPSS indikator pada variabel Motivasi kerja X2.2 ,Nilai r hitung 0,659 dan r tabel 0,279 valid
3. SPSS dengan variabel Motivasi kerja X2.3 ,Nilai r hitung sebesar 0,770 dan r tabel 0,279 dinyatakan valid
4. Berdasarkan hasil penelitian dan diuji dengan SPSS maka indikator variabel Motivasi kerja X2.4 ,Nilai r hitung sebesar 0,720 dan r tabel 0,279 dinyatakan valid
 - Variabel Kinerja
 - 1. Berdasarkan hasil penelitian dan diuji dengan SPSS maka indikator variabel kinerja Y1 ,Nilai r hitung sebesar 0,789 dan r tabel 0,279 dinyatakan valid
 - 2. Berdasarkan hasil penelitian dan diuji dengan SPSS maka indikator variabel kinerja Y2 ,Nilai r hitung sebesar 0,778 dan r tabel 0,279 dinyatakan valid
 - 3. Berdasarkan hasil penelitian dan diuji dengan SPSS maka indikator variabel kinerja Y3 ,Nilai r hitung sebesar 0,679 dan r tabel 0,279 dinyatakan valid
 - 4. Berdasarkan hasil penelitian dan diuji dengan SPSS maka indikator variabel kinerja Y4 ,Nilai r hitung sebesar 0,733 dan r tabel 0,279 dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Table 4.4.4. Uji Reabilitas.
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari tabel di atas menunjukkan hasil dari setiap pertanyaan kuesioner valid karena hasil output dalam kotak menunjukkan nilai cronbach's alpha seluruh item pertanyaan adalah 0,936

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	12

Jika dilihat dari nilai R Square yang sebesar 0,936 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh stress kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan 91,1% .

Variabel	Cronbach's Alpha	r table	Keterangan
X1.1	.933	0,60	Reliable
X1.2	.933	0,60	Reliable
X1.3	.932	0,60	Reliable
X1.4	.933	0,60	Reliable
X2.1	.925	0,60	Reliable
X2.2	.933	0,60	Reliable
X2.3	.929	0,60	Reliable
X2.4	.931	0,60	Reliable
Y1	.928	0,60	Reliable
Y2	.928	0,60	Reliable
Y3	.933	0,60	Reliable
Y4	.930	0,60	Reliable

Sumber data : data hasil spss 2021

Keterangan :

- Soal dalam kuesioner ini diujicobakan pada N=50, dalam tabel baku nilai r-tabel adalah 0,279

Kesimpulan :

- *Corrected Item-Total Correlation* r-tabel 0,279, Cronbach's Alpha 0,936 dinyatakan seluruh item adalah reliable karena nilai Corrected Cronbach's Alpha if Item Deleted 0,60.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji T.

Table 4.5.1. Hasil Uji T.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.071	2	14.536	67.987	.000 ^b
	Residual	10.049	47	.214		
	Total	39.120	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.487	.863		5.201	.000		
	stres kerja	-1.008	.214	-.578	-4.705	.000	.362	2.763
	motivasi kerja	.341	.128	.327	2.661	.011	.362	2.763

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel di atas maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

4. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5.201). Maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .
5. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,00 < \alpha < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (5,201). Maka dengan ini uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

Uji F

Pada tabel diatas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (67,987) dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil inimenunjukkan bahwa uji hipotesis menerima H_a dan menolak H_0 , sehingga dapat diketahui bahwa variable independen stress kerja (X_1) , motivasi(X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja (X_1) terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) pada bagian Administrasi dan Pergudangan PT.Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil uji t terhadap stress variabel kerja (X_1) nilai t hitung sebesar -4.705 $> T_{tabel}$ 2,0172 maka H_0 di tolak. Ini berarti stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja karyawan maka kinerja karyawan menurun semakin rendah stress kerja semakin tinggi stress kerja karyawan . jadi stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian Administrasi dan Pergudangan PT.Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah.

Varibel Motivasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di tunjukan dengan nilai regresi sebesar 0,011. Maka hipotesis pada penelitian ini dapat di terima karna hasil uji T untuk variabel motivasi di peroleh nilai T hitung 2,661 dan t tabel 0,362, yang berarti t hitung lebih besar dari t tabel. Selain itu hasil dari perhitungan nilai signifikan lebih besar dan nilai signifikan standar yang telah di ditentukan oleh peneli sebesar 0.011 yang berarti

(0,011 > 0,05). ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 97,8% atau (0,011 lebih besar dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variable stress kerja (X1) , Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) bagian Administrasi dan Pergudangan PT.Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah.

Hal ini dapat diketahui pada tabel dimana besaran nilai F hitung (67,987) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian penelitian secara statistik melalui program SPSS ini juga sejalan dengan hasil wawancara peneliti kepada narasumber yaitu pihak manajemen perusahaan yang mana pada keseluruhan jawaban narasumber tersebut dapat kita disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen Stres kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap 50 variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Sawit Sejati.

SIMPULAN & SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai sig dari stress kerja $0,279 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Surya sawit sejati Kalimantan Tengah
2. Nilai sig dari motivasi kerja pada indikator reliabilitas menunjukkan angka sig menunjukkan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Hasil uji parsial terhadap pengaruh variabel stress kerja (X1) dari nilai signifikan $0,00 < 0,05$, motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh signifikan dan positif . Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Variabel stress kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan bagian administrasi dan pergudangan di PT.Surya sawit sejati Kalimantan Tengah.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
 Mengurangi stress kerja dan meningkatkan Motivasi kerja terhadap suatu kinerja seseorang yang bekerja dengan baik dapat meningkatkan indikator kebutuhan motivasi contohnya jaminan atas kenaikan jabatan, kenaikan gaji pada karyawan dan adanya sebuah penghargaan bagi seorang karyawan yang teladan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel mengenai penelitian yang sama agar diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Program Studi Manajemen , Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kadiri membuat ketentuan dalam penulisan Daftar pustaka yang di dasarkan pada Harvad (Harva style). Beberapa metode penulisan Daftar Pustaka itu ditunjukkan berikut ini :*
- Muhamad Ekhsan (2019) *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT, syncrum Logistik*
- Rahmawati S.Latiho (2019) *Analisis pengaruh kepuasan motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan keperawatan tenaga para medis di RS UD Kabupaten Morowali*
- Ayuk widya Nanda, Agus sugiarto (2020) *Stres kerja pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan*
- Nilu Hotina Vebriansa (2018) *Stres kerja pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Studi pada bagian kepegawaian dan organisasi biro umum Kepegawaian dan organisasi kementerian para wisata RI*
- desi kristanti, Djunaidi, E. T. (2019). The Influence of Leadership and Working Motivation of Publik Administration Services in Rejomulyo Kediri. *Atlantis Press*, 363(Icss), 541–546. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icss-19/125923560>
- Desi Kristanti, R. L. . . (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Media Sahabat Cendekia*. https://books.google.co.id/books/about/KIAT_KIAT_MERANGSANG_KINERJA_KARYAWAN_BA.html?id=EbSoDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress , Work Motivation , and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at UD Pratama Karya Kota Kediri). *Business and Fibance Journal*, 4(2), 105–114. <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/BFJ/article/view/1359>
- Pangastuti, D. kristanti dan R. lestari. (2019). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Nusamba*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.1380>
- Sinollah, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan. *Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31–39.
- Dr. Juliansyah Noor. 2019. *Melalui penelitian ini dicari korelasi pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis ini dibuat untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara .Journal of Chemical Information and Modeling 53(9): 1689–99.*
- Gunawan, Hendra. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bongaya Journal for Research in Management (BJRM) 1(2): 56–61.*

- Massie, Rachel Natalya, dan William A Areros. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2): 41–49.
- Ir, Jl, dan H Juanda No. 2018. *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . TIRTA MAHAKAM RESOURCES TBK SAMARINDA* Novi Susanti Mardiana University of 17 Agustus 1945 Samarinda *PENDAHULUAN Dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini* . 2(2): 184–98.
- Herlina, Lina. 2019. *Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT ‘SGS*. *Jurnal Psiko-Edukasi* 17: 118–32.
- Gofur, Abdul, Fakultas Ekonomi, dan Universitas Islam. 2018. *Abdul Gofur*. 3: 295–304.
- Bisnis, Jurnal et al. 2019. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*. (2010): 214–37.
- Sari, Ririn Nur Indah, dan Hady Siti Hadijah. 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1): 204.
- Belakang, Latar. 2015. *Bab I (2504)*: 1–9.
- Yasa, I Gede Redita, dan A.A. Sagung Kartika Dewi. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(3): 1203.
- Ekonomi, Fakultas, dan Universitas Diponegoro. 2010. *KARYAWAN DENGAN LAMA KERJA*.