

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. SINAR GALESONG PRATAMA KOTA MAKASSAR

Safira Dewi Rahmadani¹, Uhud Darmawan Natsir², Tenri Sayu Puspitaningsih
Dipoatmodjo³, Romansyah Sahabuddin⁴, Burhanuddin⁵
Universitas Negeri Makassar

Email: Safiradewirahmadanii@gmail.com¹, uhud.darmawan@unm.ac.id², tenri.sayu@unm.ac.id³,
Krtrenreng@gmail.com⁴, dr.burhanuddin@unm.ac.id⁵

Abstract

This study aims to (1) find out how the influence of work stress on employee performance, (2) find out how the influence of motivation on employee performance, (3) find out how the influence of work stress and work motivation on employee performance of PT Sinar Galesong Pratama Makassar City. The data used in this study are primary and secondary data with a sample size of 102 respondents. This research uses a quantitative approach and is analyzed using multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS 25 data to prove three hypotheses. The results of this study prove that Job Stress has a significant effect on employee performance, the t value of the stress variable is $3.940 > t$ table of 3.088. That the t count of the motivation variable is $3.454 > t$ table of 3.088. simultaneously work stress and work motivation variables on employee performance with F count of 16.326 this shows F count (16.326) $> F$ table (1.660). Based on the results of this study, it is also known that the independent variables together or simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely Work Motivation of PT Sinar Galesong Pratama Makassar City. Therefore, if Employee Performance continues to be considered and improved, it will certainly improve more optimal employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk (1) mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 102 responden. PT. Sinar Galesong Group telah tumbuh dan berkembang menjadi salah satu Group Perusahaan besar di indoensia timur dengan nama Galesong Group. Bisnis Galesong Group bergerak diberbagai sektor antara lain Automotive, Property, Pusat Kebugaran, Hospitaly, Olah Raga dan Pertambangan. Dan PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Makassar juga bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Sejak pendiriannya PT. Sinar Galesong Pratama dengan status perubahan sebagai main dealer untuk kendaraan bermotor roda dua merek Suzuki dengan wilayah pemasaran meliputi Sulawesi yaitu Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Meskipun suatu Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor. “Menurut (Ajabar, 2020) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya

manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien”.

Selama ini di era globalisasi, perusahaan dan lembaga ekonomi nasional sektor swasta diminta untuk lebih memaksimalkan tingkat keuntungan. Perusahaan terkadang lupa bahwa ada faktor yang mempengaruhi stres dan motivasi kerja ini mengacu pada teori hierarki kebutuhan, di mana kebutuhan manusia dikategorikan beberapa klasifikasi yaitu kebutuhan keamanan, kebutuhan kelompok, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (Romansyah 1985) . Motivasi memiliki dampak signifikan pada sikap individu terhadap keputusan kinerja yang terkait dengannya baik dari individu itu sendiri (internal) maupun dari faktor eksternal (eksternal). Inisiatif Kinerja Karyawan memperhatikan Stres dan Motivasi Kerja tergantung karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Setiap lembaga mengharapkan Karyawannya memiliki motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja Karyawan akan meningkat. Menurut (Moorhead, 2013) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Menurut (Hasibuan Malayu, 2002) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Tabel 1. 1 Key Performance Indikator PT. Sinar Galesong Pratama 2022
 Sumber : PT. Sinar Galesong Pratama 2022

		100%		50%	0%	
2	Komitmen Kewajiban interpersonal &	Yang dijenjikan beres-beres dalam menyelesaikan seluruh tugas & ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik & konsisten	20%	100	20%	4%
4	Komunikasi & kerjasama	berpedoman berpedapat & sejalan aktif dalam baik maupun dengan dapat menerima maksud dan maksud komunikasi dan lain sebagainya	20%	100	20%	4%
3	Inisiatif & kemandirian	menyelesaikan tugas memiliki inisiatif & keinginan kuat untuk	20%	100	20%	4%
5	Tanggung jawab	dipertanggungjawabkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang baik dan benar serta bertanggung jawab	20%	100	20%	4%
7	Absensi	absensi (hari) dalam bulan (maksudnya - November 2022)	20%	100	20%	4%
		50%				0%
II indikator kuantitatif						
KPI (Key Performance Indicators)	Control & Check Point	(1)	Bobot Maksimal	(2)	(1) . (2)	
		Bobot		Bobot (2)	Bobot (1)	Nilai Akhir

Pada tabel di atas dapat kita lihat data kinerja karyawan serta pencapaian oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Pada absensi dapat kita lihat tingkat keterlambatan dalam bekerja sebesar 43,2% yang dapat dinyatakan bahwa karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama lebih besar tingkat kehadirannya dibanding tingkat

keterlambatan. Pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab sebesar 95,0%. Inisiatif dan kemandirian sebesar 92,0%. Komunikasi dan Kerjasama sebesar 92,0 %. Kemampuan interpersonal dan komitmen sebesar 93,0%. Maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama sangatlah diperhatikan oleh seorang pimpinan yang dilihat dari tingkat persentase kinerja yang menghampiri 100% atau grading pencapaian terbaik dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada sebuah peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh seorang individu dan hasilnya dianggap tidak pasti dan tidak penting. Stres kerja dipandang dari kondisi seorang karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja namun stres kerja dapat berupa perasaan (Robbins & Timoty, 2012).

Stres Kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat dikenali dari emosinya yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, menyendiri, susah tidur, merokok berlebihan, tidak rileks, cemas, tekanan darah meningkat, dan nafsu makan berkurang (Mangkunegara, 2009)

Stres kerja merupakan kondisi yang membuat tegang dan mempengaruhi emosi seorang karyawan, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Orang-orang yang mengalami stres akan menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka akan lebih sering marah, agresif, dan tidak memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009).

Dari ketiga pengertian para ahli di atas maka peneliti dapat simpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan didalam bekerja serta kondisi yang mempengaruhi emosi seorang karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja adalah yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan. Atau memberi seseorang gerakan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan suatu konsep yang ada dalam diri seorang karyawan, suatu cara untuk mewujudkan suatu metode karena kehidupan dapat mengikuti peran dan fungsinya, Mencerminkan peringkat keterampilan karyawan.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau Lembaga (Sinambela, 2019) Selanjutnya menurut (Darodjat, 2015) Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukansuatu pekerjaan. Atau dengan kata lain motivasi kerja disebut dengan pendorong semangat kerja.

Menurut (Kadarisman, 2012) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan yang baru.

Motivasi adalah memberikan dorongan kepada seseorang sehingga dapat bekerja dengan jujur untuk dirinya sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan (Sarwoto, 1997). Motif

yang berhubungan dengan faktor psikologis individu mencerminkan kontinuitas interaksi antara tindakan, kebutuhan, dan kepuasan yang ada pada manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan (Haeruddin, 2017)

Dari beberapa pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara jujur dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Perusahaan sebagai tempat bekerja seorang karyawan tentunya membutuhkan manusia sebagai sumber daya terpenting mereka untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia layak untuk berpartisipasi dalam pengembangan yang lebih lanjut dalam perusahaan sebagai tempat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah karyawannya, yaitu orang-orang yang bekerja dalam perusahaan.

Kinerja dapat kita artikan sebagai hasil kerja baik itu kualitas ataupun kuantitasnya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil kerja tersebut merupakan suatu kinerja yang dimiliki karyawan setelah melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Tercapainya kinerja yang baik pastinya dilihat dari seorang karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan (Mangkunegara A. A., 2001).

Dari pengertian di atas maka dapat kita pahami bahwa hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan adalah kinerja seorang karyawan. Jika kinerja seorang karyawan bermasalah maka akan berpengaruh juga terhadap perusahaan khususnya pada pencapaian tujuan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dimiliki seorang pekerja menurut kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Pengelolaan dalam hal mencapai suatu kinerja pegawai yang tinggi terutama dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Abdullah, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai secara kongkrit dan dapat kita amati serta dapat diukur (Irawan, 1997).

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi atau hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menurut kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. Populasi merupakan dominan umum yang terdiri dari kualitas, karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti yang telah selesai meneliti kesimpulan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 2011). Dalam penelitian ini karyawan khususnya pada PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar menunjukkan pada tahun 2022 sebanyak 102 karyawan, jumlah tersebut merupakan populasi yang diambil oleh peneliti. Subjek pada penelitian merupakan semua dari jumlah populasi yang ada pada PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar yaitu sebanyak 102 karyawan.

Jenis Variabel

Definisi variabel yang dikaji dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Variabel Independent

Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan dari adanya suatu variabel dependen (terikat). Variabel bebas biasanya dinotasikan dengan X. Maka variabel yang ada dalam penelitian ini adalah :

a. Stres Kerja (X1)

b. Motivasi Kerja (X2)

2. Variabel Terikat atau Variabel Dependent

Variabel terikat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi, akibat adanya variabel bebas. Variabel ini biasa dinyatakan dengan Y, Kinerja Karyawan (Y)

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang berupa mengkaji hubungan kualitas antar variabel bebas dan variabel terikat.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan dan diisi oleh responden. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Responden adalah suatu individu atau kelompok yang terpilih untuk mengisi jawaban dari kuesioner.

2. Wawancara

Wawancara merupakan komunikasi langsung antara narasumber dan pewawancara yang bermaksud untuk mengumpulkan data-data yang berupa informasi. Dalam hal ini, teknik wawancara yaitu salah satu pengumpulan data untuk penelitian. Tujuan dari wawancara yaitu untuk mengetahui hal-hal secara lebih mendalam.

Berdasarkan teknik pengumpulan data di atas saya mengambil **kuesioner** karena dapat disebarkan kepada responden yang berjumlah besar dengan waktu yang relatif singkat serta data lebih mudah didapatkan dan dibagikan secara langsung dan serentak, serta tetap terjaga kerahasiaan responden dalam menjawab sesuai dengan pendapat pribadi.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validasi

Tujuan uji validasi yaitu mengukur seberapa baik peralatan yang benar-benar apa yang diukur. Uji validasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson dengan menghitung korelasi antara hasil setiap pertanyaan dengan keseluruhan. Kriteria yang digunakan untuk menentukan perangkat valid adalah (Pramadani A. , 2012)

Jika korelasi antara peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan peringkat keseluruhan berada pada tingkat signifikan di bawah 0,05 atau nilai sig. <0,05 elemen pertanyaan ditandai sebagai tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen dapat digunakan untuk alat pengumpulan data yang baik. Uji realibilitas adalah ukuran kemantapan responden dalam menjawab pertanyaan terkait pertanyaan yang merupakan dimensi dari variabel yang dikumpulkan dalam kuesioner dan item pada kuesioner memiliki nilai numerik lebih besar dari 0,6 biasanya dapat diterima. Semakin tinggi alpha pengukur digunakan (Ferryansyah, 2013).

2. Analisis Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang mencamtumkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam kutipan Sugiyono (2012) model regresi linear berganda di rumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stres Kerja

X2 = Motivasi Kerja

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini, yaitu dengan cara melakukan pengujian secara menyeluruh, yaitu uji F dan secara parsial atau uji sendiri uji t yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Simultan (uji F)

Uji F (F-Test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 0,05 atau 5 persen. Jika F dihitung > F tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah tiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 5 persen dan t hitung > t table maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu pengujian yang dilakukan guna memberikan kepastian bahwa persamaan yang digunakan memiliki ketepatan dalam estimasi yang tidak konsisten. Penelitian ini memiliki beberapa uji asumsi klasik, antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik dilihat dari distribusi data normal atau mendekati normal. Standar yang digunakan yaitu pengujian dua arah, yang berarti dengan membandingkan nilai p yang diperoleh pada taraf signifikan 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal bila $p > 0,05$ (Payo, 2019).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan hubungan antara hubungan linear antara variabel bebas X dalam model regresi berganda. Multikolinearitas yang berarti terdapat hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Secara umum, dalam memeriksa multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, apabila $VIF > 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama semua pengamatan di dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Jika nilai kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinan mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang telah dijelaskan oleh variabel independen dalam garis regresi. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka semakin berhasil untuk model regresi tersebut dan apabila semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien determinan (R^2) ini bertujuan agar mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R square berada diantara 0-1, apabila semakin dekat nilai R square dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. sebaliknya jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekati maka garis regresi tidak bisa menjelaskan variasi dalam Y. koefisien determinan adalah besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila semakin tinggi koefisien determinan, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada Perusahaan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan koesiner yang dibagikan secara online kepada responden di PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE
P	42	41%
L	60	59%
JUMLAH	102	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4. 2 Tingkat Usia Responden

UMUR	JUMLAH	PERSENTASE
> 40 - 44	19	19%
> 45 - 49	38	37%
> 50	45	44%
JUMLAH	102	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4. 3 Pekerjaan Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presntase
1	HRD	9	9%
2	Sekretariat	3	3%
3	Training & Development	2	2%
4	Accounting Tax	11	11%
5	Internal Audit	9	9%
6	Bagian Finance	25	25%
7	Bagian Accounting	1	1%
8	Padi Residance	6	6%
9	Asset Management	16	16%
10	Information Tecnology	5	5%

11	Costumer Service	4	4%
12	Sales Marketing	10	10%
13	Design & Editor	1	1%
Jumlah		102	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4. 4 Latar Belakang Pendidikan Responden

PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASE
SMA	4	4%
STRATA SATU	81	79%
STRATA DUA	16	16%
STRATA TIGA	1	1%
JUMLAH	102	100%

Sumber : Data yang diolah 2023

Hasil Uji validasi

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2- Tailed)	Keterangan	
X1	SK1	0,843**	0,000	VALID
	SK2	0,884**	0,000	VALID
	SK3	0,815**	0,000	VALID
	SK4	0,773**	0,000	VALID
	SK5	0,798**	0,000	VALID
	SK6	0,700**	0,000	VALID
	SK7	0,787**	0,000	VALID
	SK8	0,687**	0,000	VALID
	SK9	0,843**	0,000	VALID
	SK10	0,884**	0,000	VALID

X2	MK1	0,848**	0,000	VALID
	MK2	0,881**	0,000	VALID
	MK3	0,813**	0,000	VALID
	MK4	0,782**	0,000	VALID
	MK5	0,824**	0,000	VALID
	MK6	0,744**	0,000	VALID
	MK7	0,790**	0,000	VALID
	MK8	0,729**	0,000	VALID
	MK9	0,861**	0,000	VALID
	MK10	0,862**	0,000	VALID
Y	KK1	0,732**	0,000	VALID
	KK2	0,813**	0,000	VALID
	KK3	0,834**	0,000	VALID
	KK4	0,794**	0,000	VALID
	KK5	0,738**	0,000	VALID
	KK6	0,737**	0,000	VALID
	KK7	0,825**	0,000	VALID
	KK8	0,764**	0,000	VALID

Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Stres Kerja (SK), Motivasi Kerja (MK) dan Kinerja Karyawan (KK).

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,925	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,942	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Linear Berganda

Tabel 4. 7 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.963	2.367		2.941	.004
	X1	.276	.070	.348	3.940	.000
	X2	.224	.065	.305	3.454	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini yaitu :

$$Y = 6,963 + 0,328 X_1 + 0,224 X_2 + e$$

Model diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 6,963 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (stres kerja dan motivasi kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 6.963 satuan.
- 2) Koefisien regresi stres kerja (b1) adalah 0,276 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,276 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel stres kerja (X1)

dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.

- 3) Koefisien regresi motivasi (b2) adalah 0,224 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,224 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.963	2.367		2.941	.004
	X1	.276	.070	.348	3.940	.000
	X2	.224	.065	.305	3.454	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,276 menunjukkan berpengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,224 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.662	2	206.831	16.320	.000 ^a
	Residual	1254.662	99	12.673		
	Total	1668.324	101			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data yang diolah, 2023

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti H3 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja, motivasi kerja, dan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. 10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	3.52454174
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		1.341
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil uji SPSS terhadap variable yang dikaji dalam penelitian diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov z sebesar 1.341 dengan probabilitas 0,055 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti distribusi atau sebaran data dalam penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.963	2.367		2.941	.004		
	X1	.276	.070	.348	3.940	.000	.974	1.026
	X2	.224	.065	.305	3.454	.001	.974	1.026

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah 2023

Pada table di atas menunjukkan nilai *Tolerance* variable stres kerja (X1) sebesar 0,974 > 0,01 dan nilai VIF 1,026 < 10. Selanjutnya untuk variable motivasi kerja (X2) sebesar 0,974 > 0,01 dan nilai VIF 1,026 < 10. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semua variable yang dikaji tidak memiliki korelasi sempurna antar variabel bebas sehingga model regresi tidak memiliki multikolinearitas.

c. Uji Heterokedasitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedasitas Variabel Penelitian

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.4E-016	2.367		.000	1.000
	X1	.000	.070	.000	.000	1.000
	X2	.000	.065	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Sumber data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan nilai pada kolom sig. untuk variabel stres kerja (X1) adalah sebesar 1,000 > 0,05 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,000 > 0,05 yang berarti bahwa model regresi untuk variabel bebas yang diteliti tidak terdapat pola heterokedastisitas.

Uji Determinan (Uji R Square)

Tabel 4. 13 Hasil Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.233	3.55997

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data yang diolah 2023

Pada tabel di atas menunjukkan nilai R^2 atau nilai R *Square* sebesar 0,248 atau 25 persen sehingga dapat dikatakan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen kerja adalah signifikan.

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis linear berganda bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa t hitung variabel stres sebesar 3,940 > t tabel sebesar 3,088, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,276, artinya jika stres kerja bertambah maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,276%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif antar stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis linear berganda bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa t hitung variabel motivasi sebesar 3,454 > t tabel sebesar 3,088, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,224, artinya jika motivasi kerja bertambah maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,276%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif antar Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F secara serentak variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan F hitung sebesar 16,326 ini menunjukkan F hitung ($16,326$) > F tabel ($1,660$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel stres dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Dependen).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Kota Makassar.
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Kota Makassar.
- 3) Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2006). *Pengaruh Budaya Organisasi*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Ferryansyah. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pppa Darul Qur'an)*. Skripsi.
- Haeruddin. (2017). Pengaruh Gaji Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 12.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu, S. (2002). *Pengertian manajemen Dasar dan Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Irawan, D. (1997). *Manajemen Unjuk Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G. d. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Payo, B. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Pramadani, A. (2012). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol 16 No 2*, Hal 102-109.
- Robbins, S. P., & Timoty, A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sahabuddin, Romansyah (2018). *Effect of Entrepreneurship Commitment to Self-Efficacy through Intention of Entrepreneurship and Competence*. *International Journal of Business and Management Science*, 8 (1). pp. 67-81. ISSN 1985-692X
- Sarwoto. (1997). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesi.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2011). *Motode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.