

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINAR
UTAMA YAMAHA SAMARINDA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Peryaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I*

Oleh :

Yunita Mustika Sari

1502095121



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

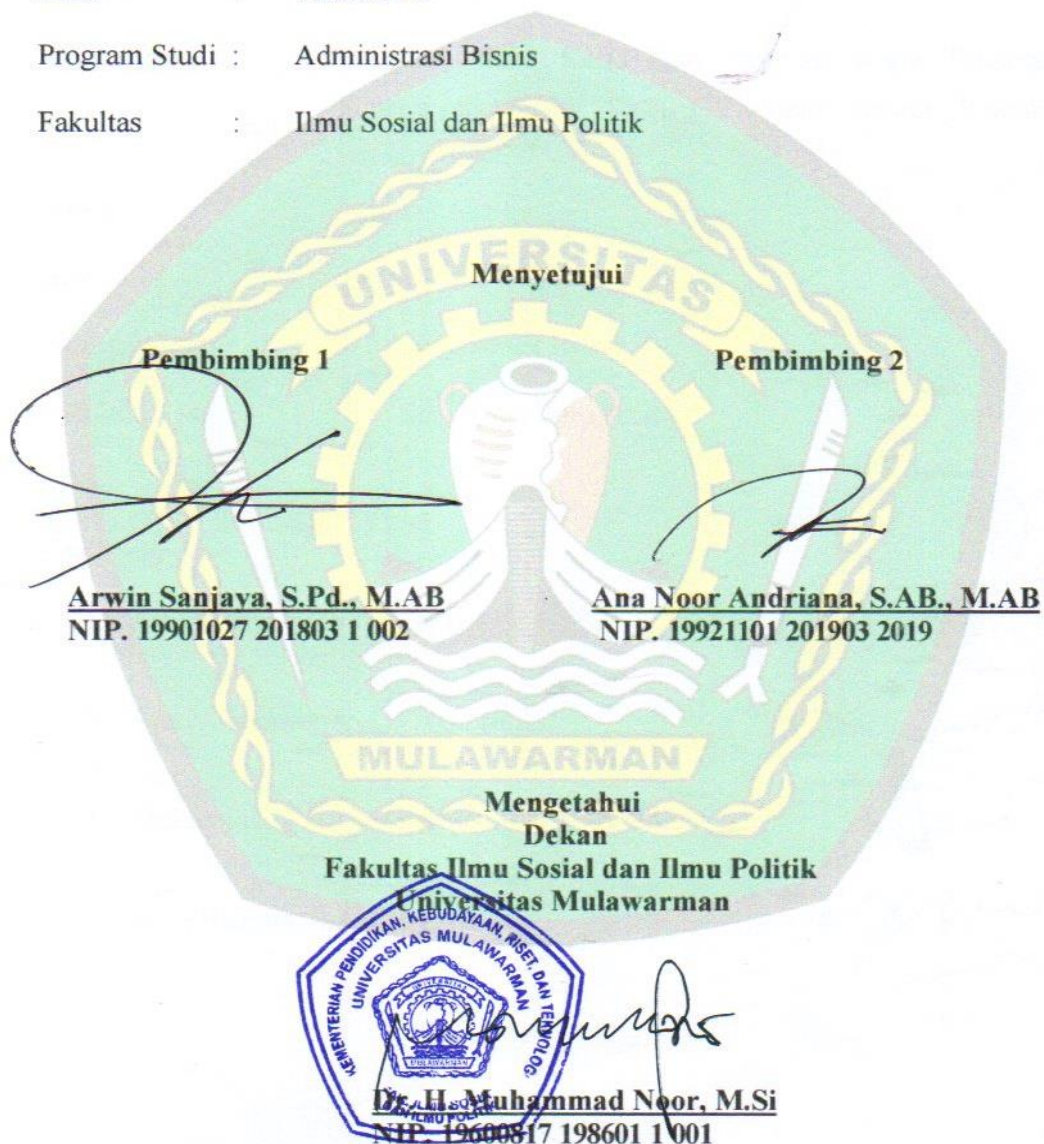
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda

Nama : Yunita Mustika Sari

NIM : 1502095121

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

Hari : Rabu

Tanggal : 29 Juni 2022

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda



Nama : Yunita Mustika Sari

NIM : 1502095121

Program Studi : S-1 Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim penguji

1. Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB 1. 
2. Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB 2. 
3. Muhammad Fikry Aransyah, M.BA, B.BA 3. 
4. Wira Bharata, S.AB., M.AB 4. 

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya tertulis atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 29 Oktober 2022

Penulis,



nita Mustika Sari

NIM. 1502095121

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV
SINAR UTAMA YAMAHA SAMARINDA**

Oleh :

**Yunita Mustika Sari
1502095121**

ABSTRAK

Yunita Mustika Sari: *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda* (dibawah Bimbingan Dosen Pembimbing I Bapak Arwin Sanjaya dan Dosen Pembimbing II Ibu Ana Noor Andriana).

Penelitian ini bertujuan untuk *pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda*. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel adalah *Total Sampling* Sebanyak 80 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Analisa data menggunakan korelasi *product moment*, regresi linier berganda, Uji t, Uji f dan uji determinasi (*R Square*) dan uji dominan.

Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p \text{ value}=0,254$), pada variable motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p \text{ value}=0,035$). Variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($p \text{ value}=0,049$). Stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 7,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 92,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE BETWEEN STRESS AND WORK MOTIVATION
AGAINST THE EMPLOYEES PERFORMANCE AT CV SINAR
UTAMA YAMAHA SAMARINDA**

By:

**Yunita Mustika Sari
1502095121**

ABSTRACT

Yunita Mustika Sari: The Influence Between Stress And Work Motivation Against The Employees Performance At CV Sinar Utama Yamaha Samarinda (under the guidance of Supervisor I Mr. Arwin Sanjaya and Supervisor II Mrs. Ana Noor Andriana).

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance at CV Sinar Utama Yamaha Samarinda. This type of research is quantitative with the sampling technique is Total Sampling A total of 80 respondents. The research instrument uses a questionnaire.

Data analysis used product moment correlation, multiple linear regression, t test, f test and determination test (R Square) and dominant test. The results of this study indicate that work stress has no significant effect on employee performance (p value = 0.254), the work motivation variable has a significant effect on employee performance (p value = 0.035). Independent variables simultaneously affect employee performance (p value = 0.049). Work stress (X1), work motivation (X2) have an effect of 7.5% on employee performance while the remaining 92.5% is influenced by other variables outside the research discussion

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP



Yunita Mustika Sari, lahir pada tanggal 25 Juni 1996 di Samarinda, Kalimantan Timur. Merupakan anak kedua bersaudara dari dua bersaudara. Ayah bernama Samsul Bahri dan Ibu bernama Widyawati. Bersekolah dasar di SDN 004 di Jalan Pelita Samarinda dan lulus tahun 2009. Pendidikan menengah di SMPN 6 Samarinda di Jalan Jend. Urip Sumoharjo Samarinda dan lulus pada tahun 2012. Pendidikan atas di SMKN 4 Samarinda di jalan KH. Akhmad Dahlan dan lulus ditahun 2015. Pada tahun 2015 memasuki Perguruan Tinggi Negeri di Universitas Mulawarman Kota Samarinda di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis.

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan Pendidikan Sarjana (S1) melalui jalur Seleksi Mandiri masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPN) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman. Pada tahun 2018 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Reguler di Desa Pariaman Separi 1 Kabupaten Kutai Kartanegara Tenggara Seberang mulai tanggal 02 Juli hingga tanggal 20 Agustus 2018.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil' Alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki.

Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Penyelesaian tugas akhir ini membutuhkan pengorbanan, kesabaran dan kerja keras serta penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan baik secara moral dan material, Bantuan dan dorongan ini telah memberikan semangat bagi penulis dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdunnur, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dan menjadi salah satu mahasiswa di Universitas Mulawarman.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mengikuti kegiatan perkuliahan.
3. Bapak Dr. H. Phil Ketut Gunawan, M.A Selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Finnah Fourqoniah, S.Sos., M.Si Selaku Wakil Dekan II, Dan Bapak Dr. Muhammad Hairul Saleh, S.Sos., M.A Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mengikuti kegiatan perkuliahan dan penyusunan skripsi.
4. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku ketua Program Studi Sarjana Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
5. Bapak Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB dan Ibu Ana Noor Andriana, M.AB selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan saran dan masukan serta mengarahkan penulis dari mulai persiapan, penyusunan sampai penyelesaian Laporan Tugas Akhir.
6. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasannya.
7. Kepada seluruh Akademika Program Studi Administrasi Bisnis yang telah membantu penulis dalam menyusun Laporan Tugas Akhir in.

8. Ibu Nadya Tristania HR Manager CV Sinar Utama Yamaha Samarinda yang telah membantu dan mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini.
9. Orang tua serta saudara, yang telah memberikan bantuan, dukungan, nasehat dan doa kepada penulis sehingga berhasil dan sukses dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir.
10. Seluruh teman-teman Sarjana Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman, khususnya angkatan 2015 kelas B.

Serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, penulis ucapkan terima kasih banyak atas bantuan dan kerjasamanya selama penulis menyelesaikan laporan ini dan penulis mengharapkan hasil dari Laporan Tugas Akhir ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat untuk pihak-pihak yang memerlukannya.

Samarinda, 29 Oktober 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Teori dan Konsep.....	11
2.3 Hipotesis.....	21
2.4 Kerangka Konseptual.....	22
2.5 Definisi Konseptual.....	23
2.6 Kerangka Pikiran Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Definisi Operasional.....	26
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5 Alat Ukur Data.....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	29
3.7 Uji Hipotesis.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	36
4.2 Hasil Penelitian	38
4.3 Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	86
5.2 Rekomendasi	86
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional 26
Tabel 3.2	Pengukuran Skala Likert 29
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Umur 39
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja 39
Tabel 4.4	Kuisisioner No 1 (Variabel Stres Kerja) 40
Tabel 4.5	Kuisisioner No 2 (Variabel Stres Kerja) 41
Tabel 4.6	Kuisisioner No 3 (Variabel Stres Kerja) 42
Tabel 4.7	Kuisisioner No 4 (Variabel Stres Kerja) 42
Tabel 4.8	Kuisisioner No 5 (Variabel Stres Kerja) 43
Tabel 4.9	Kuisisioner No 6 (Variabel Stres Kerja) 44
Tabel 4.10	Kuisisioner No 7 (Variabel Stres Kerja) 44
Tabel 4.11	Kuisisioner No 8 (Variabel Stres Kerja) 45
Tabel 4.12	Kuisisioner No 9 (Variabel Stres Kerja) 46
Tabel 4.13	Kuisisioner No 1 (Variabel Motivasi Kerja) 47
Tabel 4.14	Kuisisioner No 2 (Variabel Motivasi Kerja) 47
Tabel 4.15	Kuisisioner No 3 (Variabel Motivasi Kerja) 48
Tabel 4.16	Kuisisioner No 4 (Variabel Motivasi Kerja) 49
Tabel 4.17	Kuisisioner No 5 (Variabel Motivasi Kerja) 49
Tabel 4.18	Kuisisioner No 6 (Variabel Motivasi Kerja) 50
Tabel 4.19	Kuisisioner No 7 (Variabel Motivasi Kerja) 51
Tabel 4.20	Kuisisioner No 8 (Variabel Motivasi Kerja) 51
Tabel 4.21	Kuisisioner No 9 (Variabel Motivasi Kerja) 52
Tabel 4.22	Kuisisioner No 10 (Variabel Motivasi Kerja) 53
Tabel 4.23	Kuisisioner No 1 (Variabel Kinerja Karyawan) 54
Tabel 4.24	Kuisisioner No 2 (Variabel Kinerja Karyawan) 54
Tabel 4.25	Kuisisioner No 3 (Variabel Kinerja Karyawan) 55

Tabel 4.26	Kuisisioner No 4 (Variabel Kinerja Karyawan).....	56
Tabel 4.27	Kuisisioner No 5 (Variabel Kinerja Karyawan).....	56
Tabel 4.28	Kuisisioner No 6 (Variabel Kinerja Karyawan).....	57
Tabel 4.29	Kuisisioner No 7 (Variabel Kinerja Karyawan).....	58
Tabel 4.30	Kuisisioner No 8 (Kariabel Kinerja Karyawan).....	58
Tabel 4.31	Kuisisioner No 9 (Variabel Kinerja Karyawan).....	59
Tabel 4.32	Kuisisioner No 10 (Variabel Kinerja karyawan)	60
Tabel 4.33	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel	60
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	62
Tabel 4.35	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.36	Hasil Uji Normalitas : Sampel <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	66
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.38	Hasil Uji Autokorelasi	69
Tabel 4.39	Hasil Uji Heterokedastisitas : Uji Glejser	69
Tabel 4.40	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.41	Hasil Analisis Uji t	73
Tabel 4.42	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	74
Tabel 4.43	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.44	Hasil Analisis Simultan (Uji f).....	76
Tabel 4.45	Hasil Indikator Dominan	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	22
Gambar 2.2 Model Kerangka Pikiran Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Cabang 3S	37
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P PLOT	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas: Grafik Scatterplots	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Ijin Penelitian
- Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner
- Lampiran 4 Tabulasi Karakteristik Responden
- Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Analisis Statistik Deskriptif
- Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesa
- Lampiran 9 Surat Penelitian
- Lampiran 10 Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Satu dari banyak faktor keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan semua program kerja adalah peran serta dan kerja keras Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM merupakan komponen tak terpisahkan dalam keberadaan sebuah perusahaan, dimana komponen tersebut berisi karyawan, tenaga kerja, atau pegawai yang bertugas sesuai dengan bidang-bidang yang ditunjuk oleh perusahaan, dan memiliki kecakapan di bidang-bidang yang diberikan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki peranan penting untuk menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan. Karyawan merupakan *asset* yang sangat penting yang dimiliki perusahaan dibandingkan yang lainnya, karena karyawan sebagai penggerak utama dalam perusahaan. Di dalam diri setiap karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. SDM yang berkualitas tinggi akan mampu memberikan kinerja maksimal untuk pencapaian tujuan perusahaan, serta mampu menjadi performa perusahaan tetap kuat dan stabil dalam kondisi apapun, begitupun sebaliknya.

Dalam menjaga performa SDM tetap baik dan stabil, perusahaan harus memperhatikan kondisi yang dapat menghambat kinerja para karyawannya salah satunya adalah Stres. Menurut Gaol, (2016), Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Siagian, (2016:30), menambahkan bahwa stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Stres yang tinggi dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dengan berbagai cara, antara lain: keluar (*resign*), tindakan yang ditujukan untuk keluar dari organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Biasanya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun karena tekanan atasan dan persaingan di lingkungan kerja menimbulkan Stres kerja, tekanan pada tingkatan tertentu dapat menyebabkan karyawan berkinerja menjadi lebih baik. Hal tersebut terjadi karena tingkat stres tertentu akan memicu karyawan untuk memunculkan ide-ide inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan, sehingga stres menjadi situasi yang konstruktif.

Adanya dampak Stres baik dampak positif maupun negatif terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja sudah seharusnya mendapat perhatian dalam siklus hidup perusahaan. Minimnya beban kerja memungkinkan pekerja memperoleh lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stres. Akan tetapi, tingkat stres yang rendah dapat menimbulkan perasaan kebosanan dalam bekerja, menurunnya motivasi, absensi dan ketidakpedulian yang berujung pada rendahnya kinerja karyawan. Di sisi lain, jika karyawan kelebihan beban pekerjaan, maka kinerja karyawan akan menurun. Tingkat stres yang tinggi akan menimbulkan perasaan tertekan, lelah maupun depresi. Penelitian yang dilakukan oleh Bimantoro dan Noor, (2012), menemukan bahwa tingkat stres yang optimal, baik

dari dalam pribadi maupun pengaruh luar, memberikan dampak yang baik terhadap Kinerja Karyawan, sehingga, tingkat stres yang optimal adalah tingkat ideal yang bisa dicapai, karena semangat, vitalitas, wawasan yang tajam dan ketenangan karyawan, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, keterasingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi.

Selain Stres, kondisi yang juga patut diketahui oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah Motivasi Kerja. Suwanto dan Donni, (2014:170) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana dia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Orang yang termotivasi akan melakukan tugas dalam waktu yang cukup lama dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan Motivasi karyawan, tapi juga menurunkan Stres kerjanya agar Kinerja Karyawan dapat tersalurkan ke arah yang benar dengan intensitas yang sesuai dan dilanjutkan dengan berjalannya waktu.

Kedua kondisi tersebut akan memberikan dampak yang baik atau buruk Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara, (2015:67), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan yang baik tercermin dari kinerja seluruh karyawan yang ada didalamnya, yang sepatutnya juga harus baik. Bagi perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan mampu meningkatkan produktifitas kerja perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan, manajemen perusahaan perlu menerapkan dan memperhatikan faktor tenaga kerja sehingga karyawan dituntut meningkatkan kinerja secara efektif. Stres kerja akan berdampak beban pikiran bagi karyawan ditambah konflik antar rekan kerja, tugas-tugas pekerjaan yang berlebihan. Hal ini menimbulkan tekanan dan desakan waktu serta kurangnya motivasi dukungan kelompok dan pimpinan, tidak adanya *reward* atas kerja keras karyawan sehingga karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan April 2022 diketahui bahwa terdapat 20% karyawan pada bagian *marketing* yang tidak memenuhi target pemasaran. Target perbulan yang diberikan oleh *Commanditaire Vvennootschap* (CV) Sinar Utama Yamaha Samarinda yaitu sebanyak 4 unit. Evaluasi kinerja diadakan setiap 3 bulan pada semua divisi. Jika ada karyawan yang memiliki Kinerja kurang, pihak perusahaan akan memperbaiki Kinerja karyawan dengan memberikan Motivasi serta memonitoring Kinerja Karyawan tersebut. Terdapat beberapa karyawan yang kurang puas dengan Motivasi yang diberikan padahal setiap apel pagi pimpinan selalu memberikan Motivasi atau dukungan semangat kepada karyawan. Selain itu, pihak perusahaan selalu mengadakan agenda rutin yaitu *family gathering* yang diadakan setiap satu tahun

sekali, akan tetapi selama pandemi Covid 19, kegiatan ini dinonaktifkan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan merasa tertekan dengan kondisi pandemi yang menyebabkan penjualan unit menjadi menurun sehingga Stres Kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Stres Kerja dan Motivasi Kerja. Untuk itu pada penelitian ini, peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda?
- c. Apakah Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda?
- d. Apakah ada variabel yang berpengaruh dominan Terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda
- d. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan Terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis:
 - 1) Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman, dapat berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya.
 - 2) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi jurusan Administrasi Bisnis untuk pengembangan karya ilmiah lainnya.

3) Bagi pihak CV Sinar Utama Yamaha sendiri adalah sebagai masukan tentang pentingnya Stres Kerja dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

b. Manfaat Praktis:

- 1) Sebagai bahan pertimbangan kepada pihak CV Sinar Utama Yamaha Samarinda khususnya mengenai kebijakan perusahaan dalam Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman untuk melaksanakan kegiatan Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapan di lapangan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Nila Hotiana, (2018), yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 40 pegawai. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Uji analisa yakni regresi linear berganda, uji t (parsial) dan Uji F. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pada hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan kepada variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 1.994 yang lebih kecil dari t tabel. Untuk persamaan penelitian peneliti dengan penelitian ini adalah variabel independen dan dependen yang sama serta pada teknik sampling uji analisis dan perbedaannya adalah pada tempat penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arya, (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Indonesia *Tourism Development Corporation* (LTDC). Jenis penelitian kuantitatif. Populasinya berjumlah 180 orang. Menggunakan rumus sampel dari Isaac dan Michael sehingga jumlah sampel 65 orang. Instumen menggunakan angket. Menggunakan analisis jalur (*path*

analyzing). Uji analisa menggunakan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dipenelitian ini adalah divariabel independen yaitu motivasi kerja, dan dependen yaitu kinerja karyawan serta menggunakan kuisisioner dan perbedaannya ada di teknik sampeldan di variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Raufiq, (2020), yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar. Jenis data adalah Kualitatif dan Kuantitatif. Populasinya adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar ditahun 2018. Teknik sampling dengan *total sampling* yaitu 65 orang. Analisis data yaitu model regresi linear berganda, uji t (parsial) dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Persamaannya divariabel independen dan dependen yang sama dan teknik sampling uji analisis. Perbedaannya adalah pada tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Putri Amelia, (2021), yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. Desain penelitian kuantitatif. Populasinya seluruh karyawan Hotel ICE BSD City yang berjumlah 88 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaannya adalah variabel independen dan dependen yang sama, teknik sampling uji analisis. Perbedaannya adalah ditempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Florensia Sandrina Tae, (2021), yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. Penelitian adalah Kuantitatif. Sampelnya yaitu sampel jenuh dengan sampel 50 responden. Pada metode pengumpulan data yaitu kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisis data meliputi uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan dari hasil uji T menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan negatif stres kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai signifikan 0,00 dan nilai t hitung $> t$ tabel (5.201). Maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a . Pada variabel motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan berpengaruh signifikan positif dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai t $\geq t$ tabel (5,201). (menolak H_0 dan dapat menerima H_a). Persamaannya adalah pada variabel independen dan dependennya. Perbedaannya adalah pada teknik sampel, peneliti menggunakan uji simultan, serta tempat dan objek penelitian.

Dari beberapa penelitian terdahulu peneliti mencoba mengangkat penelitian tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

2.2 Teori dan Konsep

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Manajemen SDM bersifat proaktif dan bukan reaktif, yaitu selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan sesuatu yang harus dikerjakan mengenai penerimaan karyawan, menggaji atau melatih karyawan, atau yang berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan yang muncul (Hamali, 2018:2). Hamali mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah “Sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Hamali, 2018:5).

Secara etimologi manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi melaksanakan semua aktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan

memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya (Wukir, 2013:48).

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut (Sekartini, 2018:6):

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.2.2 Stres Kerja

Menurut Robbins memaparkan pengertian stres kerja adalah “Kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting” (Robbins, 2017:793). Menurut Malayu S.P Hasibuan, stres kerja yaitu :”Kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis” (Hasibuan, 2009:201).

Stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Newstrom dan Davis 2007:368), membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain yaitu :

1. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan

dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivansevich dan Matteson, *Organizational Stressor and Heart Disease*, (Kreitner dan Kinicki, 2005 : 29), penyebab stres antara lain meliputi tingkat individu, kelompok, organisasi, dan diluar organisasi. Pada stress ditingkat individu yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Contoh yang paling umum *stressors* level individual ini adalah:

- a. *Role overload* merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat.
- b. *Role conflict*. Terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.

- c. *Role ambiguity*. Terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.
- d. *Responsibility for other people*. Hal ini berkaitan dengan kemajuan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir seseorang yang lain akan menyebabkan level stres menjadi lebih tinggi.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan (Hamali, 2018 : 131). Hamali, mendefinisikan motivasi adalah “Hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan” (Hamali, 2018 : 131).

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan

merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Suwatno dan Donni, 2014 : 171).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kegiatan mempengaruhi karyawan dalam rangka memberikan dorongan untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya agar tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

2.2.3.2 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu (Hamali, 2018:140) :

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh seorang pemimpin.

2. Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun untuk indikator dari variabel motivasi kerja adalah (Hamali, 2018:141) :

1. Memberi daya, yaitu segala sesuatu yang dilakukan pemimpin kepada karyawan seperti melakukan komunikasi dengan jelas dan memberi tantangan dengan tepat.
2. Mendorong, yaitu apa yang dilakukan pemimpin kepada karyawan untuk mendukung proses motivasi melalui membimbing dan memberikan pengakuan.
3. Mendesak, yaitu cara seorang pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Hamali, kinerja karyawan adalah “Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu” (Hamali, 2018:98). Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen atau keluaran seorang karyawan. Pengertian kinerja lainnya menurut Fahmi adalah “Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu” (Fahmi, 2017:176).

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu serta dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari (Hamali, 2018:101) :

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

2.2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan *future oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan (Suwatno dan Donni, 2014:204).

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan, hal ini dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, *output*, hasil, manfaat dan dampak (Rahman, 2018:21).

2.2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, menurut Wilson, 2012:234), untuk memudahkan pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan perumusan permasalahan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Stres kerja (X₁) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

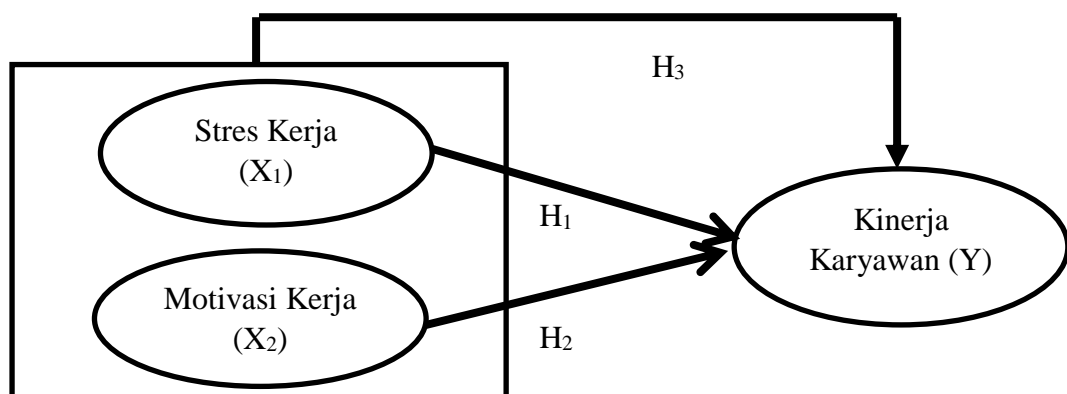
H₂ : Motivasi kerja (X₂) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

H₃ : Stres kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagaimana salah yang penting (Sugiyono, 2015:88).

Untuk memberikan gambaran konsepsi pemikiran dan pola hubungan antar variabel yang diteliti, maka dapat dilihat alur kerangka pemikiran secara skematis berikut :



Gambar 2.1 Model Hipotesis
Sumber : Diolah penulis, 2022

2.5 Definisi Konseptional

Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan penelitian ini, maka perlu adanya definisi sesuai dengan ruang lingkup penelitian yang akan peneliti teliti, yang menjadi definisi konseptional sesuai dengan judul yang dipilih peneliti yaitu “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda”. Maka yang menjadi definisi konseptional adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya (Vanchapo, 2020:37).
2. Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, dkk, 2019:52).
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172).

2.6 Kerangka Pikiran Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda. Untuk lebih jelasnya digambarkan sebagai berikut:

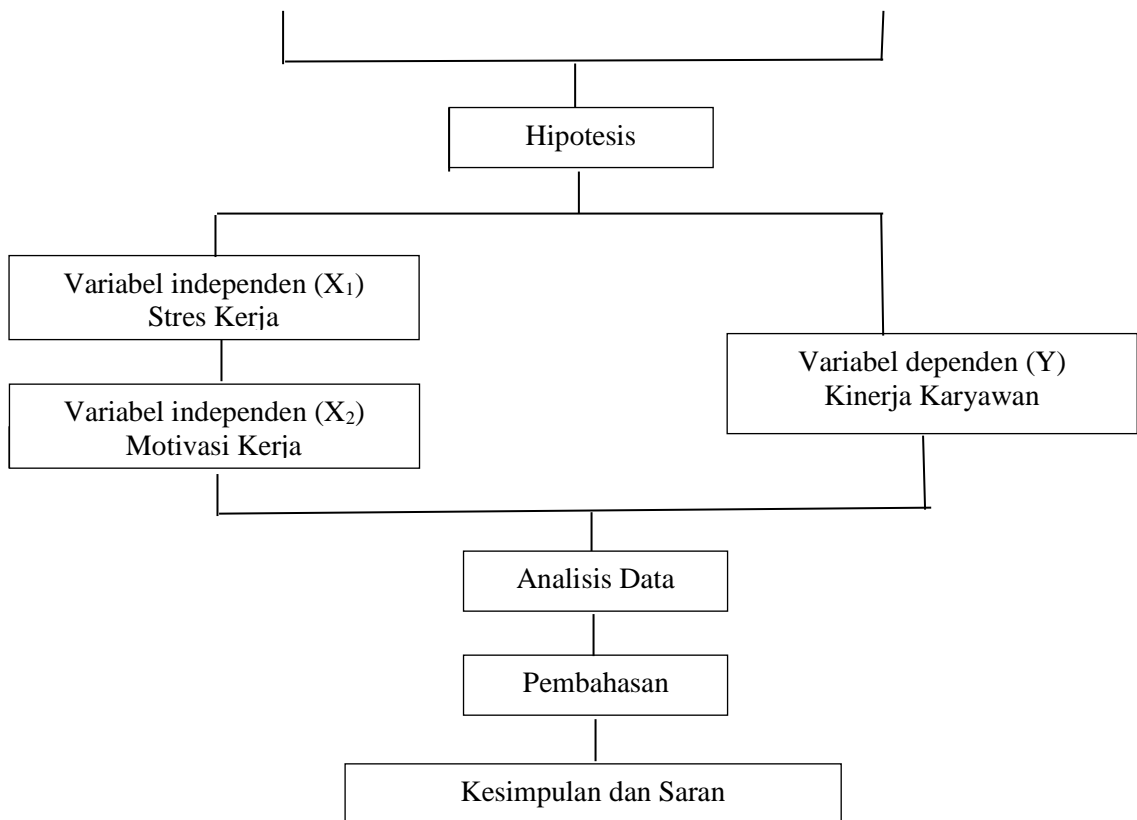
**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINAR UTAMA
YAMAHA SAMARINDA**

Kajian Teoritis :

- a. Hamali (2018:5)
Manajemen sumber daya adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Hasibuan (2009:201)
Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Hasibuan, 2009:201).
- c. Hamali (2018:131)
Motivasi kerja adalah hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.
- d. Mangkunegara (2015:67)
Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu :

- a. Nila Hotiana (2018).
Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)
- b. I Wayan Arya (2018).
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Indonesia *Tourism Development Corporation* (LTDC)
- c. Rahmat Raufiq, (2020)
Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar.
- d. Rizki Putri Amelia, (2021)
Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City
- e. Florensia Sandrina Tae, (2021)
Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan di PT. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah.



Gambar 2.2 : Model Kerangka Pikiran Penelitian

Sumber : Data Diolah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif asosiatif termasuk dalam hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, yang variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dan dependen merupakan variabel dipengaruhi. Ditinjau dari aspek metodenya termasuk penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik inferensial (Sugiyono, 2015:56).

3.2 Definisi Operasional

Untuk menyatukan persepsi tentang pengertian variabel-variabel yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan definisi operasional pada setiap variabel tersebut. Menurut Sujarweni pengertian definisi operasional adalah “unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel” (Sujarweni, 2015:150).

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
	Independen		
1	Stres Kerja (X1)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan	a. Perubahan sosial teknologi b. Kebijakan organisasi c. Kurangnya kebersamaan

			dalam grup d. Terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran
2	Motivasi Kerja (X2)	Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja	a. Memberi Daya b. Mendorong c. Mendesak
	Dependen		
3	Kinerja karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Jumlah pekerjaan b. Kualitas pekerjaan c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerjasama

3.3 Populasi, Sampel dan Sampling

Menurut Sugiyono pengertian dari populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2015:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor pusat CV Sinar Utama Yamaha Samarinda yakni berjumlah 80 orang. Memperhatikan pendapat Arikunto, (2009:125), yang menyatakan bahwa jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya. Mengingat jumlah populasi berjumlah 80 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Metode yang digunakan antara lain:

3.4.1 Penelitian lapangan (*Field Work Research*)

Penelitian lapangan adalah penelitian dilakukan secara langsung untuk meninjau objek penelitian agar memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti serta membandingkan dengan teoritis dan praktek sebenarnya, sebagai berikut:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti dan mengenai masalah yang berhubungan dengan yang diteliti.
- 2) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti guna mendapatkan informasi secara langsung dari responden/informan dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 3) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- 4) Dokumentasi, yaitu peneliti mengumpulkan dokumen dan data yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan bantuan buku-buku dalam perpustakaan, catatan-catatan dan artikel-artikel diinternet yang

ada hubungannya dengan penelitian untuk membantu menyelesaikan laporan penelitian ini.

3.5 Alat Ukur Data

Alat ukur data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun penentuan skor untuk setiap item pertanyaan kuisisioner terhadap suatu masalah yang diteliti menggunakan skala Likert. Skala likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan penelitian ini, jawaban pada kuisisioner akan diberikan nilai yang disajikan pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2015:67)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni, (2015:157), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

itu. Pengambilan keputusan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 dalam uji validitas, sebagai berikut (Sujarweni, 2015:158) :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pertanyaan pada kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total tersebut, dikatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pertanyaan pada kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total tersebut, dikatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sujarweni, 2015:158). Pengujian terhadap reliabilitas data penelitian dapat dilakukan dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha*, yakni minimal 0,6 sudah cukup untuk menyimpulkan bahwa data penelitian adalah reliabel (Algivari, 2015:96).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Sujarweni, (2015:225), , uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat menggunakan aplikasi SPSS. Adapun pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut (Algivari, 2015:123):

1. Melihat hasil perhitungan dari Asymp.Sig. (2-tailed)
2. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar daripada tingkat signifikansi yaitu 5% atau 0,05, maka variabel berdistribusi normal.
3. Jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih kecil daripada tingkat signifikansi yaitu 5% atau 0,05, maka variabel tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Kurniawan, (2014:157), uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Adapun metode untuk menguji adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut (Sujarweni, 2015:227) :

1. Jika nilai *Tolerance* > 0 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* < 0 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan menguji model regresi ada hubungan pada pengganggu pada periode t dengan tingkat pada kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Jika terdapat korelasi artinya ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Jaya, 2020:27). Pada penelitian ini uji autokorelasi dilakukan melalui Run Test. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp.Sig (2-tailed) uji Run Test. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi (Jaya, 2020:27). Akan tetapi apabila terjadi gejala

autokorelasi maka akan dilakukan pengujian alternatif lainnya yaitu uji *Cochrane-Orcutt*.

3.6.2.4 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Apabila nilai Sig. di atas signifikan 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila nilai Sig. di bawah signifikan berarti terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2015:226).

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*Regresi Linier Multiple*), adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu (Kurniawan, 2014:194).

Menurut Sujarweni, (2015:160), untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X₁ = Stres kerja

X₂ = Motivasi kerja

- β_1 = Koefisien disiplin kerja
- β_2 = Koefisien motivasi kerja
- α = Konstanta
- e = Error

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (t)

Menurut Sujarweni, (2015:229), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah, sebagai berikut:

1. Formulasi H_0 dan H_a penelitian

Hipotesis Pertama

H_a = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

H_0 = Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda

Hipotesis Kedua

H_a = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

2. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

3. Dengan menggunakan angka signifikansi

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima

3.7.2 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini juga menunjukkan seberapa besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai R semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin rendah (Sugiyono, 2015:228).

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika (R^2) semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika (R^2) semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah (Sujarweni, 2015:164).

3.7.4 Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni, (2015:162), uji F digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Formulasi H_0 dan H_a penelitian

Hipotesis :

H_a = Stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

H_0 = Stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda.

2. Dengan menggunakan angka signifikansi

Jika nilai Sig. > 0,05 maka H_0 diterima

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

3. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.7.5 Uji Dominan

Uji dominan bertujuan untuk mengetahui manakah antara variabel stres kerja dan motivasi kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh, dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi baku yang tertinggi. Untuk mempermudah dan mempercepat proses analisis data, maka peneliti menggunakan sistem komputerisasi program IBM SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 25.0

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya CV Sinar Utama Group

Perusahaan CV Sinar Utama Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan perdagangan, yaitu penjualan kendaraan roda dua merk Yamaha, serta melayani penjualan sparepart dan jasa service. CV Sinar Utama Group berdiri tahun 1978 di Samarinda, berdasarkan Akte Pendirian Laden Mering, SH. Nomor 23 tertanggal 18 Agustus 1978 sebagai Perseroan Komanditer yang berkedudukan di Samarinda, tepatnya di Jalan P. Hidayatullah No. 23 Samarinda.

Seiring dengan perkembangan penjualan sepeda motor yang semakin sukses, maka CV Sinar Utama Group terus memperluas daerah pemasarannya dan kini telah memiliki 14 (Empat Belas) Kantor Cabang yang tersebar di seluruh wilayah Kalimantan Timur.

4.1.2 Visi dan misi CV Sinar Utama Group

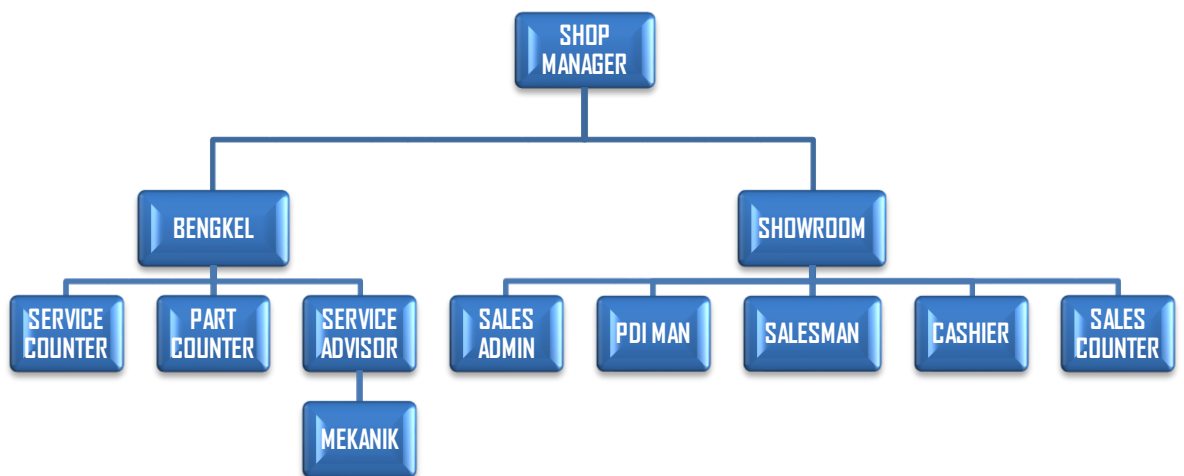
1. Visi

- a. Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Kalimantan Timur.
- b. Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid, dan infrastruktur yang tepat guna.

2. Misi

- a. Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (Penjualan, Perawatan, dan Suku Cadang) baru di seluruh Kalimantan Timur.
- b. Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
- c. Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
- d. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- e. Menerapkan Standar Operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- f. Melakukan audit internal kontrol secara periodik dan objektif

4.1.3 Struktur Organisasi Cabang 3S



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Cabang 3S

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dipenelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa kerja selama bekerja pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda. Pada hasil penelitian diperoleh jawaban dari para responden yang berjumlah 80 orang. Adapun gambaran mengenai responden dipenelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada responden maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yakni sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	N	Frekuensi (%)
1	Laki-Laki	55	68.8
2	Perempuan	25	31.2
Total		80	100%

Sumber : Data primer, 2022

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan dari 80 responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (68.8%) dan yang berjenis kelamin perempuan ada 25 orang atau 31.2%.

4.2.1.2 Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada responden maka diperoleh data tentang umur responden yakni sebagai berikut :

Tabel 4.2
Data Deskriptif Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	N	Frekuensi (%)
1	23-30	25	31,25
2	31-40	34	42,5
3	41-50	20	25
4	51-56	1	1,25
Total		80	100%

Sumber : Data primer, 2022

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan sebagian besar responden memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 34 responden (42,5%), diikuti responden yang memiliki usia 23-30 tahun sebanyak 25 responden (31,25%), usia 41-50 tahun sebanyak 20 responden (25%), dan yang memiliki usia 51-56 tahun sebanyak 1 responden (1,25%). Hal ini menunjukkan bahwa pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda, karyawan yang bekerja lebih banyak yang berusia 23 sampai 50 tahun dimana pada rentang usia tersebut karyawan masih sangat produktif dalam bekerja.

4.2.1.3 Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada responden maka diperoleh data tentang masa kerja responden yakni sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	N	Frekuensi (%)
1	1-5	25	31,25
2	6-10	40	50
3	11-20	14	17,5
4	> 20	1	1,25
Total		80	100%

Sumber : Data primer, 2022

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan sebagian besar responden masa kerjanya berada direntang tahun 6-10 tahun yaitu ada 40 responden (50%),

responden dengan masa kerja 1-5 tahun ada 25 orang (31.25%), masa kerja 11-20 tahun ada 14 orang (17.5%) dan > 20 tahun ada 1 orang (1.25%).

4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian

Berdasarkan deskripsi diatas disusun dalam instrument penelitian dengan menggunakan kuisisioner sehingga diperoleh data yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Adapun penyajian tabel dari sembilan pernyataan berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

a. Perasaan tertekan dalam pekerjaannya

Tanggapan responden terhadap perasaan tertekan dalam pekerjaannya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Perasaan Tertekan Dalam Pekerjaannya

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	5	20
2	Setuju	4	3	3.75	12
3	Ragu-Ragu	3	16	20	48
4	Tidak Setuju	2	52	65	104
5	Sangat Tidak Setuju	1	5	6.25	5
Jumlah			80	100	189

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.4 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai apakah ada perasaan tertekan dalam pekerjaannya menunjukkan sebagian responden tidak setuju yaitu ada 52 orang (65%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 16 orang (20%). Sangat tidak setuju ada 5 orang

(6.25%). Sangat setuju ada 4 orang (5%) dan setuju ada sebanyak 3 orang (3.75%).

b. Pulang lebih cepat

Tanggapan responden terhadap perasaan ingin pulang cepat saat kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Perasaan Ingin Pulang Cepat Saat Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	9	11,3	36
3	Ragu-Ragu	3	8	10,0	24
4	Tidak Setuju	2	40	50.0	80
5	Sangat Tidak Setuju	1	23	28.7	23
Jumlah			80	100	163

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.5 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengenai perasaan ingin pulang cepat saat kerja menunjukkan sebagian besar responden tidak setuju yaitu ada 40 orang (50.0%). Diikuti dengan pernyataan sangat tidak setuju yaitu 23 orang (28.7%). setuju ada 9 orang (11.3%) dan ragu-ragu ada sebanyak 8 orang (10.0%).

c. Beban kerja fisik

Tanggapan responden terhadap perasaan terbebani kerja secara fisik dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja Fisik

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	2	2.5	8
3	Ragu-Ragu	3	3	3.8	9
4	Tidak Setuju	2	48	60.0	96
5	Sangat Tidak Setuju	1	27	33.8	27
Jumlah			80	100	140

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.6 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai beban kerja fisik menunjukkan sebagian responden tidak setuju yaitu ada 48 orang (60.0%). Diikuti dengan pernyataan sangat tidak setuju yaitu 27 orang (33.8%). Ragu-ragu ada 3 orang (3.8%). Ssetuju ada 2 orang (2.5%).

d. Evaluasi hasil kerja

Tanggapan responden terhadap evaluasi hasil kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Evaluasi Hasil Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	2	2.5	10
2	Setuju	4	19	23.8	76
3	Ragu-Ragu	3	13	16.3	39
4	Tidak Setuju	2	40	50.0	80
5	Sangat Tidak Setuju	1	6	7.5	6
Jumlah			80	100	211

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.7 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengenai tanggapan evaluasi hasil kerja menunjukkan sebagian

responden tidak setuju yaitu ada 40 orang (50%). Diikuti dengan pernyataan setuju yaitu 19 orang (23.8%). Ragu-ragu ada 13 orang (16.3%). Sangat tidak setuju ada 6 orang (7.5%) dan sangat setuju ada sebanyak 2 orang (2.5%).

e. Hubungan antar rekan kerja

Tanggapan responden terhadap hubungan antar rekan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Antar Rekan Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	32	40.0	160
2	Setuju	4	35	43.8	140
3	Ragu-Ragu	3	2	2.5	6
4	Tidak Setuju	2	7	8.8	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	4	5.0	4
Jumlah			80	100	324

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.8 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengenai tanggapan hubungan antar rekan kerja menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 35 orang (43.8%). Diikuti dengan pernyataan sangat setuju yaitu 32 orang (40%). Tidak setuju ada 7 orang (8.8%). Sangat tidak setuju ada 4 orang (5%) dan ragu-ragu ada sebanyak 2 orang (2. 5%).

f. Penyelesaian pekerjaan

Tanggapan responden terhadap penyelesaian pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Penyelesaian Pekerjaan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	9	11.3	36
3	Ragu-Ragu	3	16	20.0	48
4	Tidak Setuju	2	37	46.3	74
5	Sangat Tidak Setuju	1	18	22.5	18
Jumlah			80	100	176

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.9 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengenai tanggapan penyelesaian pekerjaan menunjukkan sebagian responden tidak setuju yaitu ada 37 orang (46.3%). Diikuti dengan pernyataan sangat tidak setuju yaitu 18 orang (22.5%). Ragu-ragu ada 16 orang (20%). Setuju ada 9 orang (11.3%).

g. Menggantikan tugas rekan kerja

Tanggapan responden terhadap menggantikan tugas rekan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Menggantikan Tugas Rekan Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	3	3.8	12
3	Ragu-Ragu	3	6	7.5	18
4	Tidak Setuju	2	31	38.8	62
5	Sangat Tidak Setuju	1	40	50.0	40
Jumlah			80	100	132

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.10 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengenai tanggapan menggantikan tugas rekan kerja menunjukkan sebagian responden sangat tidak setuju yaitu ada 40 orang (50%). Diikuti dengan pernyataan tidak setuju yaitu 31 orang (38.8%). Ragu-ragu ada 6 orang (7.5%). Setuju ada 3 orang (3.8%).

h. Mudah lelah karena stres kerja

Tanggapan responden terhadap mudah lelah karena stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Mudah Lelah Karena Stres Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	10	12.5	40
3	Ragu-Ragu	3	18	22.5	54
4	Tidak Setuju	2	45	56.3	90
5	Sangat Tidak Setuju	1	7	8.8	7
Jumlah			80	100	191

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.11 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengenai tanggapan mudah lelah karena stres kerja menunjukkan sebagian responden tidak setuju yaitu ada 45 orang (56.3%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 18 orang (22.5%). Setuju ada 10 orang (12.5%). Tidak setuju ada 1 orang (8.8%).

i. Tidak bersemangat dalam bekerja

Tanggapan responden terhadap tidak bersemangat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Tidak Bersemangat Dalam Bekerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	9	0
2	Setuju	4	9	11.3	36
3	Ragu-Ragu	3	23	28.7	69
4	Tidak Setuju	2	42	52.5	84
5	Sangat Tidak Setuju	1	6	7.5	6
Jumlah			80	100	195

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.12 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengenai tanggapan tidak bersemangat dalam bekerja menunjukkan sebagian responden tidak setuju yaitu ada 42 orang (52.5%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 23 orang (28.7%). Setuju ada 9 orang (11.3%). Sangat setuju ada 6 orang (7.5%).

2. Motivasi Kerja

Adapun penyajian tabel dari sepuluh pernyataan berdasarkan jawaban dari responden adalah sebagai berikut :

a. Sukses dalam bekerja

Tanggapan keinginan responden terhadap sukses dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Sukses Dalam Bekerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	36	45.0	180
2	Setuju	4	41	51.2	164
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	3	3.8	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	350

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.13 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai apakah ada keinginan sukses dalam bekerja menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 41 orang (51.2%). Diikuti dengan pernyataan sangat setuju yaitu 36 orang (45%). Tidak setuju ada 3 orang (3.8%).

b. Jenis pekerjaan menantang

Tanggapan responden terhadap jenis pekerjaan yang menantang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Jenis Pekerjaan Yang Menantang

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	6	7.5	30
2	Setuju	4	55	68.8	220
3	Ragu-Ragu	3	13	16.3	39
4	Tidak Setuju	2	6	7.5	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	301

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.14 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai jenis pekerjaan yang menantang menunjukkan bahwa sebagian

responden setuju yaitu ada 55 orang (68.8%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 13 orang (16.3%). Sangat setuju ada 6 orang (7.5%), tidak setuju ada 6 orang (7.5%).

c. Bantuan pimpinan kepada karyawan

Tanggapan responden terhadap bantuan pimpinan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Bantuan Pimpinan
Kepada Karyawan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	0	0	0
2	Setuju	4	26	32.5	104
3	Ragu-Ragu	3	42	52.5	126
4	Tidak Setuju	2	12	15.0	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	254

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.15 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai apakah ada bantuan dari pimpinan kepada karyawannya menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan ragu-ragu yaitu ada 42 orang (52.5%). Diikuti dengan pernyataan setuju yaitu 26 orang (32.5%). Tidak setuju ada 12 orang (15%).

d. Pujian pimpinan kepada karyawan karena hasil kinerja

Tanggapan responden terhadap pujian pimpinan kepada karyawan karena hasil kinerja dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Pujian Pimpinan Kepada Karyawan Karena Hasil Kinerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	2	2.5	10
2	Setuju	4	38	47.5	152
3	Ragu-Ragu	3	26	32.5	78
4	Tidak Setuju	2	13	16.3	25
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.3	1
Jumlah			80	100	267

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.16 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai pujian pimpinan kepada karyawan karena hasil kinerja menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 38 orang (47.5%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 26 orang (32.5%). Tidak setuju ada 13 orang (16.3%). Sangat setuju ada 2 orang (2.5%) dan sangat tidak setuju ada sebanyak 1 orang (1.3%).

e. Kesesuaian gaji dengan dengan jenis pekerjaan

Tanggapan responden terhadap kesesuaian gaji dengan dengan jenis pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4.17
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Kesesuaian Gaji Dengan Dengan Jenis Pekerjaan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	2	2.5	10
2	Setuju	4	39	48.8	156
3	Ragu-Ragu	3	28	35.0	84
4	Tidak Setuju	2	11	13.8	22
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	272

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.17 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai kesesuaian gaji dengan dengan jenis pekerjaan menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 39 orang (48.8%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 28 orang (35%). Tidak setuju ada 11 orang (13.8%). Sangat setuju ada 2 orang (2.5%).

f. Inspirasi yang diberikan pimpinan

Tanggapan responden terhadap inspirasi yang diberikan pimpinan dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Inspirasi
Yang Diberikan Pimpinan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	7	8.8	35
2	Setuju	4	52	65.0	208
3	Ragu-Ragu	3	11	13.8	33
4	Tidak Setuju	2	10	12.5	20
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	296

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.18 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai inspirasi yang diberikan pimpinan menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 52 orang (65%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 11 orang (13.8%). Tidak setuju ada 10 orang (12.5%). Sangat setuju ada 7 orang (8.8%).

g. Pengembangan kemampuan

Tanggapan responden terhadap pengembangan kemampuan dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Pengembangan Kemampuan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	24	30.0	120
2	Setuju	4	53	66.3	212
3	Ragu-Ragu	3	1	1.3	3
4	Tidak Setuju	2	2	2.5	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	339

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.19 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai pengembangan kemampuan menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 53 orang (66.3%). Diikuti dengan pernyataan sangat setuju yaitu 24 orang (30%). Tidak setuju ada 2 orang (2.5%). Ragu-ragu ada 1 orang (1.3%).

h. Penghargaan atas prestasi kerja

Tanggapan responden terhadap penghargaan atas prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Penghargaan Atas Prestasi Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	1	1.3	5
2	Setuju	4	19	23.8	76
3	Ragu-Ragu	3	42	52.5	126
4	Tidak Setuju	2	17	21.3	34
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1.3	1
Jumlah			80	100	242

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.20 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai penghargaan atas prestasi kerja menunjukkan sebagian responden ragu-

ragu yaitu ada 42 orang (52.5%). Diikuti dengan pernyataan setuju yaitu 19 orang (23.8%). Tidak setuju ada 17 orang (21.3%). Sangat setuju dan sangat tidak setuju masing-masing ada 1 orang (1.3%).

i. Tidak mudah menyerah dalam pekerjaan

Tanggapan responden terhadap tidak mudah menyerah dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Tidak Mudah Menyerah Dalam Pekerjaan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	22	27.5	110
2	Setuju	4	56	70.0	224
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	2	2.5	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	338

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.21 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai tanggapan keinginan responden tidak mudah menyerah dalam pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian responden adalah setuju yaitu ada 56 orang (70%). Diikuti dengan pernyataan sangat setuju yaitu 22 orang (27.5%). Tidak setuju ada 2 orang (2.5%).

j. Berkonsentrasi dan serius dalam bekerja

Tanggapan responden berkonsentrasi dan serius dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 4.22
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Berkonsentrasi Dan
Serius Dalam Bekerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	2	2.5	10
2	Setuju	4	45	56.3	180
3	Ragu-Ragu	3	29	36.3	87
4	Tidak Setuju	2	4	6.0	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	285

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.22 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai berkonsentrasi dan serius dalam bekerja menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 45 orang (56.3%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 29 orang (36.3%). Tidak setuju ada 4 orang (6%). Sangat setuju ada 2 orang (2.5%).

3. Kinerja Karyawan

Adapun pada penyajian tabel dari sepuluh pernyataan berdasarkan jawaban dari respondennya adalah sebagai berikut :

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan

Tanggapan responden terhadap berkonsentrasi dan serius dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut ini :

Tabel 4.23
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Berkonsentrasi Dan Serius
Dalam Bekerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	21	23.6	105
2	Setuju	4	62	69.7	248
3	Ragu-Ragu	3	6	6.7	18
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	371

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.23 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai berkonsentrasi dan serius dalam bekerja menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 62 orang (69.7%). Diikuti dengan pernyataan sangat setuju yaitu 21 orang (23.6%). Ragu-ragu ada 6 orang (6.7%).

b. Berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan responden terhadap berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini :

Tabel 4.24
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Berhati-Hati Dalam
Menyelesaikan Pekerjaan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	53	59.6	265
2	Setuju	4	36	40.4	144
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	409

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.24 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan sebagian responden sangat setuju yaitu ada 53 orang (59.6%). Diikuti dengan pernyataan setuju yaitu 36 orang (40.4%).

c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Tanggapan responden terhadap bekerja sama dengan rekan kerja secara baik dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut ini :

Tabel 4.25
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Secara Baik

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	47	52.8	235
2	Setuju	4	42	47.2	168
3	Ragu-Ragu	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	403

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.25 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai bekerja sama dengan rekan kerja secara baik menunjukkan sebagian responden sangat setuju yaitu ada 47 orang (52.8%). Diikuti dengan pernyataan setuju yaitu 42 orang (47.2%).

d. Memperhatikan kerapian pekerjaan

Tanggapan responden terhadap memperhatikan kerapian pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut ini :

Tabel 4.26
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Memperhatikan Kerapian Pekerjaan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	8	9.0	40
2	Setuju	4	55	61.8	220
3	Ragu-Ragu	3	25	28.1	75
4	Tidak Setuju	2	1	1.1	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	337

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.26 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai memperhatikan kerapian pekerjaan menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 55 orang (61.8%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 25 orang (28.1%). Sangat setuju ada 8 orang (9.0%). Tidak setuju ada 1 orang (1.1%).

e. Menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja

Tanggapan responden terhadap menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut ini :

Tabel 4.27
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Jam Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	10	11.2	50
2	Setuju	4	47	52.8	188
3	Ragu-Ragu	3	27	30.3	81
4	Tidak Setuju	2	5	5.6	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	329

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.27 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 47 orang (52.8%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 27 orang (30.3%). Sangat setuju ada 10 orang (11.2%). Tidak setuju ada 5 orang (5.6%).

f. Hadir tepat waktu

Tanggapan responden terhadap hadir tepat waktu dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut ini :

Tabel 4.28
Tanggapan Keinginan Responden Terhadap Hadir Tepat Waktu

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	4.5	20
2	Setuju	4	26	29.2	104
3	Ragu-Ragu	3	45	50.6	135
4	Tidak Setuju	2	14	15.7	28
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	287

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.28 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai hadir tepat waktu menunjukkan sebagian responden ragu-ragu yaitu ada 45 orang (50.6%). Diikuti dengan pernyataan setuju yaitu 26 orang (29.2%). Tidak setuju ada 14 orang (15.7%). Sangat setuju ada 4 orang (4.5%).

g. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggapan responden terhadap bertanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut ini :

Tabel 4.29
Tanggapan Keinginan Responden Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	17	19.1	85
2	Setuju	4	64	71.9	256
3	Ragu-Ragu	3	8	9.0	24
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	365

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.29 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 64 orang (71.9%). Diikuti dengan pernyataan sangat ragu yaitu 17 orang (19.1%). Ragu-ragu ada 8 orang (9.0%).

h. Mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa pengawasan

Tanggapan responden terhadap bertanggung jawab terhadap mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa pengawasan pada tabel 4.30 berikut ini :

Tabel 4.30
Tanggapan Keinginan Responden Mengerjakan Pekerjaan Dengan Efisien Tanpa Pengawasan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	14	15.7	70
2	Setuju	4	65	73.0	260
3	Ragu-Ragu	3	10	11.2	30
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	360

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.30 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa pengawasan pekerjaan menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 65 orang (73.0%). Diikuti dengan pernyataan sangat setuju yaitu 14 orang (15.7%). Ragu-ragu ada 30 orang (11.2%).

i. Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan

Tanggapan responden terhadap kemampuan menyelesaikan setiap pekerjaan pengawasan pada tabel 4.31 berikut ini :

Tabel 4.31
Tanggapan Keinginan Responden Kemampuannya Menyelesaikan Setiap Pekerjaan

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	6	6.7	30
2	Setuju	4	44	49.4	176
3	Ragu-Ragu	3	32	36.0	96
4	Tidak Setuju	2	7	7.9	14
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	316

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.31 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai kemampuannya menyelesaikan setiap pekerjaan menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 44 orang (49.4%). Diikuti dengan pernyataan ragu-ragu yaitu 32 orang (36%). Tidak setuju ada 7 orang (7.9%). Sangat setuju ada 6 orang (6.7%).

j. Inisiatif membantu pekerjaan rekan kerja

Tanggapan responden terhadap inisiatifnya membantu pekerjaan rekan kerja pada tabel 4.32 berikut ini :

Tabel 4.32
Tanggapan Keinginan Responden Inisiatif Membantu Pekerjaan Rekan Kerja

No	Kategori	Nilai	Frekuensi	Presentase (100%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	24	27.0	120
2	Setuju	4	62	69.7	248
3	Ragu-Ragu	3	3	3.4	9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			80	100	377

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.32 diatas diketahui tanggapan responden dari 80 responden mengenai inisiatifnya membantu pekerjaan rekan kerja menunjukkan sebagian responden setuju yaitu ada 62 orang (69.7%). Diikuti dengan pernyataan sangat setuju yaitu 24 orang (27%). Ragu-ragu ada 3 orang (3.4%).

4.2.3 Hasil Analisis Data

4.2.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan output SPSS 25 maka dapat diketahui hasil dari pengujian analisis statistik deskriptif pada tabel 4.33 sebagai berikut :

Tabel 4.33
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics

		Stres Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		21.51	36.80	39.83
Std. Deviation		4.481	2.875	2.169
Minimum		16	25	36
Maximum		34	42	45

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Dari hasil data di atas maka dapat disimpulkan deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja (X1)

Stres kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 16 yang berarti bahwa total jawaban responden yang paling rendah adalah 16 dengan butir jawaban terendah adalah 1. Untuk nilai maksimum sebesar 34 yang berarti total jawaban tertinggi adalah 34 dan butir jawaban tertinggi adalah 5. Nilai rata-ratanya (mean) sebesar 21.51 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas stres kerja rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 21,51. Sedangkan standar deviasi sebesar 4.481 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel stres kerja adalah sebesar 4.481 dari 80 responden.

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 25 yang berarti bahwa total jawaban responden yang paling rendah adalah 25 dengan butir jawaban terendah adalah 2. Untuk nilai maksimum sebesar 42 yang berarti total jawaban tertinggi adalah 42 dan butir jawaban tertinggi adalah 5. Nilai rata-ratanya (mean) sebesar 36.80 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas motivasi kerja rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 36,80. Sedangkan standar deviasi sebesar 2.875 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 2.875 dari 80 responden.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 36 yang berarti bahwa total jawaban responden yang paling rendah adalah 36 dengan butir

jawaban terendah adalah 2. Untuk nilai maksimum sebesar 45 yang berarti total jawaban tertinggi adalah 45 dan butir jawaban tertinggi adalah 5. Nilai rataratanya (mean) sebesar 39.83 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja karyawan rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 39,83. Sedangkan standar deviasi sebesar 2.169 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2.169 dari 80 responden.

4.2.3.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuisiner

Sebelum kuisiner digunakan pada sampel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian atau tidak. Uji coba tersebut menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas Kuisiner

Hasil uji validitas untuk variabel stres kerja dan motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini :

Tabel 4.34
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

		Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Soal 1	Pearson Correlation	0.833	0.862	0.779
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	20	20	20
Soal 2	Pearson Correlation	0.564	0.728	0.614
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	20	20	20
Soal 3	Pearson Correlation	0.206*	0.711	0.543
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	20	20	20

Lanjutan Tabel 4.34

Soal 4	Pearson Correlation	0.482	0.558	0.638
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.002
	N	20	20	20
Soal 5	Pearson Correlation	0.502	0.524	0.499
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	20	20	20
Soal 6	Pearson Correlation	0.512	0.503	0.748
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000
	N	20	20	20
Soal 7	Pearson Correlation	0.557	0.743	0.800
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.021
	N	20	20	20
Soal 8	Pearson Correlation	0.647	0.767	0.500
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	20	20	20
Soal 9	Pearson Correlation	0.624	0.677	0.481
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	20	20	20
Soal 10	Pearson Correlation	0.648	0.597	0.525
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	20	20	20

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 20 (2022)

Pada tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada variabel stres fisik (X1) pada butir 3 nilainya $< r$ tabel sedangkan butir pertanyaan lainnya dan variabel lainnya (X2 dan Y) memiliki signifikansi pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,443 (df-2) (20-2=18) (r hitung $> r$ tabel). Pada kuisioner stres kerja dibutir ketiga diperoleh bahwa r hitung = 0.206 menunjukkan lebih kecil dari 0.443 (tidak valid) sedangkan butir kuisioner lainnya lebih besar dari 0.443 (valid) begitu juga pada keseluruhan butir kuisioner motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk itu pada kuisioner butir ketiga dikuisiонер stres kerja tidak dijadikan (dihilangkan)

sebagai kuisisioner dipenelitian ini, sedangkan butir kuisisioner yang valid ($> r$ tabel) dianggap layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner

Hasil uji reliabilitas untuk variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.35 di bawah ini :

Tabel 4.35
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,753	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0.860	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.820	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 4.35 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0.60, maka semua variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel, sehingga kuisisioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi pada model regresi. Model regresi yang baik pada dasarnya harus memenuhi beberapa asumsi klasik di antaranya yaitu data berdistribusi normal, serta tidak mengandung adanya gejala multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

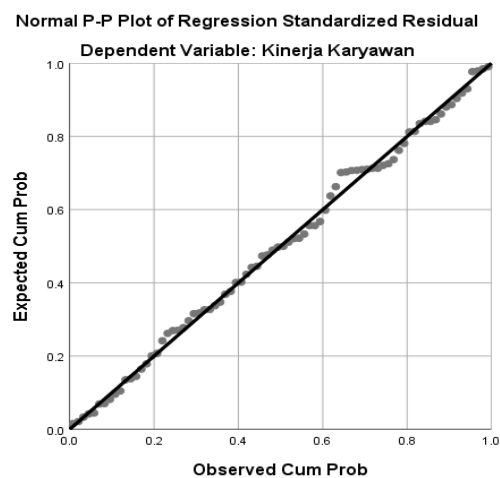
Uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan

baik apabila data berdistribusi secara normal. Dipenelitian ini digunakan tiga cara untuk uji normalitas data yaitu dengan metode grafik, histogram dan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji normalitas dengan menggunakan metode grafik dilakukan dengan cara melihat penyebaran data sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regressionstandardized residual*, metode histogram dilakukan dengan cara melihat bentuk kurve normal dan tabel sample *Kolmogorov-Smirnov* dari signifikansinya. Grafik dan tabel hasil penelitian dapat dilihat dibawah ini:

a. Hasil uji normalitas dengan metode grafik

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas: Grafik Normalitas P-P Plot

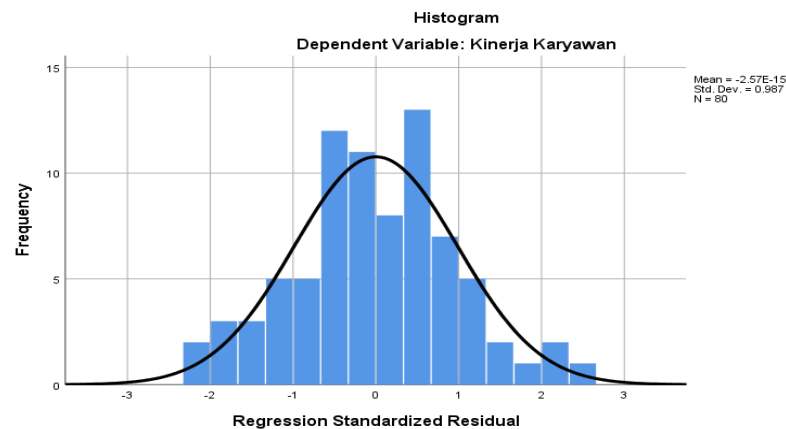


Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Dari grafik 4.1 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis, mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

- b. Hasil uji normalitas dengan metode histogram

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas: Grafik Histogram



Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Dari grafik 4.2 di atas dapat diketahui bahwa data secara visualisasi berbentuk lonceng (posisi tidak miring kiri dan miring kanan dan hampir keseluruhan batang variabel berada dalam histogram) yakni histogram berbentuk simetri, disimpulkan variabel yang diteliti berdistribusi normal.

- c. Hasil uji normalitas dengan metode tabel sample *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 4.36
Hasil Uji Normalitas: Uji One Sampel *Kolmogorov-Smirnov* One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test

		Unstandardized Residual	P value	Keterangan
N		80		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000		
	Std. Deviation	2.08529173		
			p > 0,05	Data berdistribusi normal
Most Extreme Differences	Absolute	0.066		
	Positive	0.036		
	Negative	-0.066		
Test Statistic		0.066		
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}		

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.36 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* sehingga model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini digunakan dua cara untuk mengambil keputusan dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu berdasarkan nilai *tolerance* dan berdasarkan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, tetapi apabila jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Kemudian jika nilai *variance inflance factor* (VIF) lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas di dalam model regresi, sedangkan jika nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10 berarti terjadi gejala multikolinearitas di dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a				
Model	Collinearity Statistics		Dasar Keputusan	Keterangan
	Tolerance	VIF		
1 (Constant)				
Stres Kerja (X1)	0.995	1.005	Tolerance: > 0,10	Tidak terjadi multikolinieritas
2 Motivasi Kerja (X2)	0.995	1.005	VIF: < 10	Tidak terjadi multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel X1 dan X2 yaitu stres kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 0,995 > 0,10 dan nilai VIF 1,005 < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

3. Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini uji autokorelasi dilakukan melalui Durbin-Watson namun hasil menunjukkan adanya gejala autokorelasi selanjutnya peneliti melakukan alternatif pengujian dengan *Run test* dan hasilnya juga terdapat adanya gejala autokorelasi. Selanjutnya peneliti melakukan alternatif pengujian lainnya dengan transformasi data yaitu uji *Cochrane-Orcutt* dan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut ini:

Tabel 4.38
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.249 ^a	0.062	0.037	2.05260	2.063

a. Predictors: (Constant), LAG_x2, LAG_x1

b. Dependent Variable: LAG_Y

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.38 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson pada uji Cochrane-Orcutt terletak diantara du sampai dengan $(4-du) k$ (2) dan N (80) dengan signifikasi 5%. Nilai du (1.6882) < Durbin Watson (2.063) < $4 - du$ ($4-1.6882=2.311$) Yaitu : $1.6882 < \mathbf{2.063} < 2.311$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipenelitian ini dapat dilakukan dengan uji glejser dan gambar *scatterplot*... Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

a. Hasil Uji Glejser

Tabel 4.39
Hasil Uji Heterokedastisitas : Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.055	1.891		-0.029	0.977
Stres Kerja	0.049	0.031	0.175	1.560	0.123
Motivasi Kerja	0.018	0.049	0.041	0.361	0.719

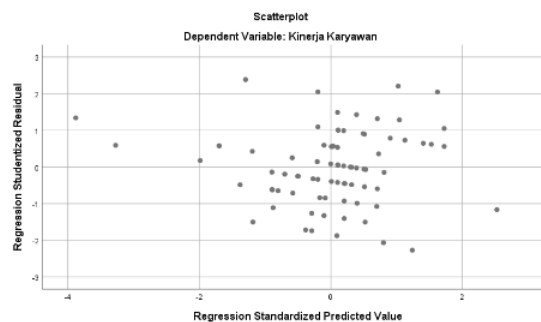
a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan uji heterokedastisitas pada hasil uji glejser di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, menunjukkan nilai pada variabel stres kerja sebesar 0.123 dan variabel motivasi kerja sebesar 0.719 yang lebih besar dari signifikansi 0.05. Model regresi dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas jika probabilitas lebih dari 0.05.

b. Hasil Uji Scatterplots

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas: Grafik Scatterplots



Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan uji heterokedastisitas dengan uji scatter plot terlihat bahwa grafik scatter plot, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misalnya bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas (variance sama/Homoskedastisitas).

5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.40 sebagai berikut:

Tabel 4.40
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.973	3.192		10.017	0.000
	Stres Kerja	0.061	0.053	0.126	1.149	0.254
	Motivasi Kerja	0.178	0.083	0.235	2.144	0.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan perhitungan SPSS di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 31,973 + 0,061 X_1 + 0,178 X_2$$

Model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta

Konstanta sebesar 31,973 berarti bahwa jika variabel stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dianggap konstan maka kinerja karyawan akan positif.

a. Stres kerja (X_1)

Stres kerja (X_1) menunjukkan nilai yang positif sehingga berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.061. Adanya hubungan positif ini berarti adanya hubungan yang searah antara stres kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien 0.061 dapat diartikan bahwa apabila variabel stres kerja dikelola satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,061 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan. Kesimpulannya adalah apabila karyawan stres didalam

pekerjaannya dikelola dengan baik oleh maka kinerja karyawan akan semakin baik.

b. Motivasi kerja (X2)

Motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai yang positif sehingga berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.178. Adanya hubungan positif ini berarti adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien 0,178 dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi kerja baik satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,178 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan. Kesimpulannya adalah apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja atau semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.2.3.5 Analisis Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ini untuk memutuskan apakah menolak atau menerima) = 0,05 mengenai pengaruh α hipotesis dengan derajat keyakinan (secara parsial antara stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel, dimana pada t_{tabel} berdasarkan derajat kebebasan (*Degree of freedom/df*) (n-k-1) sebesar 5% (taraf signifikansi $\alpha = 0.05$) yaitu (80-2-1= 77) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.991 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan untuk mengetahui arah dari pengaruh tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien beta hitung yang menunjukkan nilai positif ataupun negatif. Hasil analisis uji t dilihat pada tabel 4.41 di bawah ini:

Tabel 4.41
Hasil Analisis Uji T

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Koefisien Regresi	Keterangan
Stres Kerja (X1)	1.149	1.991	0.254	0.061	Tidak ada pengaruh dan positif
Motivasi Kerja (X2)	2.144	1.991	0.035	0.178	Ada pengaruh dan positif

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 25 dan t_{tabel} (2022)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian signifikansi parameter individual tersebut dapat disimpulkan adalah :

- a. Uji T yang berhubungan dengan stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai t_{hitung} dari stres kerja sebesar 1.149 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.254 serta t_{tabel} sebesar 1.991. Pada hasil ini menunjukkan secara signifikansi adalah 0.254 lebih besar dari 0.05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.149 < 1.991$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.061. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan secara parsial “ stres kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan” demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

- b. Uji T yang berhubungan dengan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hasil pengujian dengan SPSS diperoleh nilai t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar 2.144 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.035 serta t_{tabel} sebesar 1.991. Pada hasil ini menunjukkan secara signifikansi adalah 0.035 lebih kecil dari 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.144 > 1.991$ dan koefisien regresi

mempunyai nilai positif sebesar 0.178. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan secara parsial “motivasi kerja (X2) ada pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan” demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Berikut hasil uji koefisien korelasi (R) pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.42
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)
Correlations

		Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	0.068	0.142
	Sig. (2-tailed)		0.549	0.208
	N	80	80	80
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0.068	1	0.244*
	Sig. (2-tailed)	0.549		0.029
	N	80	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0.142	0.244*	1
	Sig. (2-tailed)	0.208	0.029	
	N	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan menunjukkan koefisien korelasi Pearson product moment stres kerja sebesar 0.142 dan motivasi kerja 0.244 dan pada taraf signifikansi menunjukkan pada stres kerja adalah $0,208 < 0,05$ dan motivasi kerja adalah $0,029 > 0,05$. Berdasarkan taraf signifikansi variabel stres kerja lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak ada hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja yang lebih kecil dari 0.05

artinya ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien korelasi Pearson product moment adalah motivasi kerja 0.244 artinya tingkat hubungannya adalah rendah.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (*R square*) adalah antara nol (0) dan satu (1). Namun jika dalam penelitian *R square* bernilai negative (-) berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Semakin kecil nilai *R square* maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah. Sebaliknya jika nilai *R square* semakin besar berarti terdapat pengaruh yang semakin kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.43 sebagai berikut:

Tabel 4.43
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	0.275 ^a	0.075	0.051	2.112	Persentase pengaruh 27,1%

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi pada R Square (variabel independen 2) sebesar 0,218 atau 7.5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 7,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 92,5% (100%-7,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui kelayakan model atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Hasil uji signifikansi simultan dapat dilihat pada tabel 4.44 sebagai berikut:

Tabel 4.44
Hasil Analisis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F tabel	F hitung	Sig.	p-value	Keterangan
1 Regression	28.023	2	14.012	3.11	3.141	0.049 ^b		
Residual	343.527	77	4.461				< 0.05	Ada pengaruh secara simultan
Total	371.550	79						

Sumber : Hasil Olahan SPSS F_{tabel} (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji signifikansi simultan (uji statistik F) untuk variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3.141 > 3.11$ dari $(d1:df2) = (k-1:n-k)$ dengan signifikansi 0,049 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama atau secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

5. Uji Dominan

Untuk menguji variabel mana yang dominan pengaruhnya, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel yang dapat diketahui atau dilihat dari koefisien determinasi regresi berganda terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi berganda variabel bebas dan terikat. Hasil ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.45
Hasil Indikator Dominan

Variabel (X)	Kinerja Karyawan (Y)		Taraf signifikansi
	Beta (β)	P-value	
Stres Kerja	0.061	0.254	0.05
Motivasi Kerja	0.178	0.035	

Berdasarkan tabel tersebut, nilai dari koefisien beta pada variabel motivasi kerja adalah 0,178 (lebih besar dari variabel stres kerja) dan nilai p value adalah 0.035 yang lebih kecil dari 0.05, sedangkan pada variabel stres kerja tidak signifikan yakni 0.254 (lebih besar dari 0.05), sehingga variabel yang dominan adalah motivasi kerja.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan p value sebesar 0.254 yang disimpulkan bahwa hipotesa pertama ditolak. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hotiana, (2018) , yang menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja t hitung bernilai 1.994 dan taraf signifikannya adalah 0.54 yang artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan

yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan hubungan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Permasalahan yang sering muncul dalam hal stres kerja pada karyawan (Vanchapo, 2020:32). CV Sinar Utama Yamaha Samarinda merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan perdagangan sehingga menuntut untuk bisa meraih pangsa pasar secara maksimal agar mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

Pada hasil penyebaran kuisioner untuk diperolehnya data stres kerja karyawan menunjukkan jumlah kuisioner tertinggi nilai jawabannya adalah pada item hubungan dengan rekan kerja, dimana sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, menurut responden didalam wawancara tidak terstrukturnya menjelaskan jika mereka memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja karena pekerjaan mereka sangat menuntut kerja sama yang baik dan totalitas terhadap tim kerja, jika ada rekan kerja yang baru bekerja ataupun terkendala terhadap tanggung jawabnya maka rekan kerja yang lain akan saling membantu mengajari dan mengatasi permasalahannya, hal ini juga ditekankan oleh pimpinan perusahaan bahwa tim yang solid adalah kunci dari kesuksesan.

Butir pernyataan yang kedua yang memperoleh skor terbanyak adalah evaluasi dari pimpinan terkait hasil pekerjaan. Menurut wawancara yang tidak terstruktur terhadap responden didapatkan bahwa setiap minggu pada unit tertentu dilakukan pertemuan untuk membahas sejauh mana perkembangan dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan menentukan strategi selanjutnya baik itu mengatasi

jika ada penurunan penjualan, mempertahankan serta meningkatkan penjualan. Pada unit lain, pimpinan secara terstruktur melakukan peninjauan sesuai dengan jabatannya kebawahannya.

Pada butir kuisisioner yang paling rendah adalah pada item pernyataan memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir, hal ini menurut responden pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir tidak semuanya menjadi tanggung jawab karyawan yang hadir akan tetapi sifatnya saling melengkapi pekerjaan agar tidak terkendala dilapangan. Pada responden yang pekerjaannya harus selesai saat itu maka akan menjadi tanggung jawab bersama dari rekan kerja yang hadir sesuai dengan uraian pekerjaannya dan hal ini dikendalikan oleh pimpinan dilapangan.

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan. Akan tetapi stres kerja tidak selalu berpengaruh negatif, atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dimana pada tingkat stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan

perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami (Robbins, 2017:377). Meskipun stres kerja tidak dapat dihindari namun karyawan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda tetap berusaha untuk memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan hendaknya pimpinan perusahaan tetap harus memperhatikan unit kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi agar dapat mengantisipasi jika terjadi stres akibat kerja pada karyawannya.

4.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan p value sebesar 0.035 yang disimpulkan bahwa hipotesa kedua diterima. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang di lakukan Taufiq, (2020), Amelia, (2021), yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Suwanto dan Donni 2014:171).

Hal ini tergambar dari hasil pengumpulan data yang diperoleh oleh peneliti dimana dari hasil penyebaran kuisioner didapatkan nilai tertinggi berada pada item kuisioner dengan pernyataan jika ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja. Menurut responden bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup akan tetapi merupakan kunci untuk memberikan kehidupan yang lebih baik dengan suatu kesuksesan yang tidak akan bisa diraih tanpa bekerja dengan keras dan semaksimal mungkin.

Pada kuisioner yang jawaban terendah adalah menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dilakukan. Menurut responden tidak semua unit mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dilakukan, ada yang hanya menerima gaji rutin saja, ada yang menerima tambahan dari gaji rutin jika ada pekerjaan yang memperoleh keuntungan dari penjualan. Apalagi disaat masa pandemi Covid-19 dimana penjualan menurun dan diunit pelayanan lain mengalami penurunan pelanggan. Hal ini menyebabkan mereka hanya menerima gaji rutin bulanan saja yang tentunya jika disesuaikan dengan kebutuhan saat ini masih dirasakan kurang. Namun menurut responden masih banyak hal lain yang membuat mereka termotivasi untuk terus bekerja di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman dan kekeluargaan.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Sekartini (2016), motivasi kerja sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya karena pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Karyawan yang menjadi responden di CV Sinar Utama Yamaha Samarinda bekerja termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kesuksesan didalam pekerjaannya. Dan apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapi tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*. Didalam penelitian ini diharapkan akan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan pemberian penghargaan terhadap prestasi karyawannya, baik itu berupa material, pelatihan maupun *reward* lainnya. Dan prestasi karyawan tidak hanya dari hasil penjualan berupa material saja tapi banyak sudut pandang lainnya yang bisa diambil dari seorang karyawan terhadap sebuah prestasi misalnya kedisiplinan dan etos kerja serta lainnya.

4.3.3 Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda

Pada uji signifikansi simultan atau bersama untuk variabel stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3.141 > 3.11$ dengan signifikansi 0,049 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu stres kerja dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pada uji determinasi menunjukkan bahwa

variabel independen yaitu stres kerja (X1), motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 7,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 92,5% (100%-7,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Taufiq, (2020), Amelia, (2021), Ramadhani, (2022), yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stress. Akan tetapi rasa stres kerja menjadi akan berkurang dengan sendirinya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya (Vanchapo, 2020:17).

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh

komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai pemberian *rewards* kepada pegawai. Pemberian *rewards* harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dan motivasi berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan dan karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Selain itu tugas yang diberikan secara merata dan adil sesuai dengan uraian kerja serta sesuai kemampuan dan keahliannya, hal ini akan memberikan karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Taufiq, 2020).

Stres dan motivasi dalam pekerjaan secara bersama akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawai, dengan menurunnya stres yang dialami pegawai serta meningkatkan motivasi kerja karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan didalam suatu perusahaan.

4.3.4 Pengaruh dominan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda

Pada hasil penelitian nilai p value variabel motivasi kerja adalah 0.035 yang lebih kecil dari 0.05, sedangkan pada variabel stres kerja tidak signifikan yakni 0.254 (lebih besar dari 0.05), sehingga variabel yang dominan adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh

Hotiana, (2020), bahwa variabel motivasi lebih dominan dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi seseorang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini seperti dalam teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, maka kebutuhan ditingkat berikutnya menjadi dominan. Tidak hanya Maslow yang berpendapat bahwa kebutuhan manusia terbagi-bagi, Mc Clelland's juga mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja seseorang, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja berhubungan. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seseorang akan termotivasi (terdorong untuk bertindak) untuk mempunyai kinerja yang baik agar semua tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik bagi ditujuan individualnya maupun untuk tujuan dari tempat dimana dia bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama ditolak.
- b. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis kedua diterima.
- c. Faktor stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga variabel independen memberikan pengaruh sebesar 7,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 92,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian.
- d. Faktor yang dominan adalah variabel motivasi kerja dengan hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa rekomendasi yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

a. Bagi Pimpinan

- 1) Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan CV Sinar Utama Yamaha Samarinda untuk lebih mengapresiasi kinerja karyawan diberbagai unit kerja dengan memberikan memberikan *rewards* agar karyawan merasa termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya dan semangat dalam bekerja.
- 2) Pada saat merencanakan jadwal dan pembagian tugas pekerjaan, sebaiknya pembagian tugas pekerjaan oleh atasan pada para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil.
- 3) Dalam memberikan tugas Lebih kepada mengarahkan bawahan, yaitu sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan karena hal ini dapat mempengaruhi psikis karyawan dan merupakan salah satu strategi dan hubungan internasional agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 4) Pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi fisik karyawannya agar tidak mengalami tekanan yang pada akhirnya dapat menimbulkan gejala fisik pada stres kerja yang dapat mengganggu proses bekerja sehingga dapat menyebabkan kinerja pada karyawan menurun.

b. Bagi Karyawan

Disarankan agar karyawan terus mempertahankan motivasi kerjanya yang sudah baik dan meningkatkan motivasi yang sudah mulai menurun. Menjaga hubungan yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan dan bisa berkonsultasi dengan pimpinan jika ada pekerjaan yang mempengaruhi

kinerjanya sehingga diperoleh solusi yang terbaik agar tidak mengalami stress dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya yang ada dipenelitian ini agar lebih akurat dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Algifari. 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Anoraga, P. 2008. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto.S. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Fahmi. Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hafidzi, A. H. dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mangelola Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: CAPS
- Hasibuan Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- I Made L.M 2020. *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Teori Penerapan Dan Riset Nyata. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat
- Kurniawan. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Newstrom. John W., Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Silasara, D., dan Parameswari. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Kreasi Mandiri
- Silalahi, U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Yamaha
- Suwatno dan Donni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Vanchapo, A.R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Mulri Presindo

Jurnal

- Amelia,R.P. 2021. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Ice-BSD CITY. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere Ice-BSD CITY*. E-Journal. Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/9982/6342>
- Bimantoro, W., & Noor, C. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta (23-29)
- Gaol, N.T.L. 2016. *Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional*. Buletin Psikologi, 24 (1), 1-11. DOI:10.22146/bpsi.11224. National Taiwan Ocean University. Online. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/download/11224/11161>. (Diakses, 26 Oktober 2020)
- Hotiana, N. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)*. Jurnal Riset. Volume 1 Nomor 1. Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/9982/6342>

- Lantara, I.W. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (LTDC)*. E-Journal. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha. Volume 10 No. 1 Tahun 2018. e-ISSN : 2599-1426. Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20093>.
- Rachman, T. 2018. *Kinerja Pegawai*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952
- Ramadhani. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara (BAPPEDA PROVSU)*. *Education Achievement: Journal of Science and Research* Volume 3, Issue 1, March 2022. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Sekartini, N.L (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi*. Universitas Warmadewa. Jagadhita: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Tae Florensia.S (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt. Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah*. Volume 2 Nomor 2 Tahun 2021. Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri
- Taufiq, R. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kampar (BPBD)*. E-Journal. Jurnal Riset Manajemen Indonesia Volume 2, No.3 Juli 2020 Hal. 33- 53. Program Studi Manajemen STIE Bangkinang. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/view/33/36>

LAMPIRAN

KUESIONER

**“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV SINAR UTAMA YAMAHA
SAMARINDA”**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Dengan Hormat,

Saya Yunita Mustika Sari mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Utama Yamaha Samarinda*”. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden penelitian ini dengan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan ilmu pengetahuan saja tanpa ada maksud lain dan akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti. Atas bantuan ibu, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Yunita Mustika Sari

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINAR UTAMA
YAMAHA SAMARINDA**

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Masa Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang akan Saudara/i isi dan diharapkan seluruh pernyataan dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Silahkan pilih jawaban yang menurut Saudara/i paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

III. PERTANYAAN PENELITIAN

1. Stres Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa tertekan dalam pekerjaan					
2.	Saya ingin merasa cepat pulang					
3.	Saya mendapat hukuman yang berat					
4.	Beban kerja saya berpengaruh secara fisik.					
5.	Saya mendapatkan evaluasi dari pimpinan terkait hasil pekerjaan saya					
6.	Saya memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja					
7.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya memperoleh pekerjaan lebih dari pimpinan untuk menggantikan rekan kerja yang tidak hadir					
9.	Saya merasa mudah capek akibat stres yang saya alami ketika bekerja.					
10.	Saya merasa tidak memiliki semangat dalam bekerja					

2. Motivasi Kerja (X2)

No.	Keterangan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
2.	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang.					
3.	Pimpinan memberikan bantuan kepada					

	karyawan.					
4.	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan karena kinerjanya.					
5.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.					
6.	Pimpinan sering memberikan inspirasi kepada karyawan.					
7.	Saya mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan.					
8.	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan					
9.	Saya tidak mudah menyerah dalam pekerjaan yang saya hadapi.					
10.	Saya serius dan konsentrasi saat bekerja.					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Keterangan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.					
4.	Saya memperhatikan kerapian penyelesaian pekerjaan sesuai petunjuk teknis.					

5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja.					
6.	Saya hadir tepat waktu.					
7.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
8.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa perlu banyak instruksi dan pengawasan dari atasan					
9.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.					
10.	Saya mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bila dibutuhkan					

****TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA****

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUISIONER
DAN TABEL R**

1. Hasil Uji Validitas:

		Stres	Motivasi	Kinerja Karyawan
Soal1	Pearson Correlation	0.833	0.862	0.779
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	20	20	20
Soal2	Pearson Correlation	0.564	0.728	0.614
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	20	20	20
Soal3	Pearson Correlation	0.206*	0.711	0.543
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	20	20	20
Soal4	Pearson Correlation	0.482	0.558	0.638
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.002
	N	20	20	20
Soal5	Pearson Correlation	0.502	0.524	0.499
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	20	20	20
Soal6	Pearson Correlation	0.512	0.503	0.748
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000
	N	20	20	20
Soal7	Pearson Correlation	0.557	0.743	0.800
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.021
	N	20	20	20
Soal8	Pearson Correlation	0.647	0.767	0.500
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003
	N	20	20	20
Soal9	Pearson Correlation	0.624	0.677	0.481
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	20	20	20
Soal10	Pearson Correlation	0.648	0.597	0.525
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	20	20	20

Keterangan :

Valid : Jika r tabel ≥ 0.443 (N=20)

*Tidak valid (butir 3 Kuisisioner variabel stres kerja)

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524

2. Hasil Uji Reliabilitas :

Reliability Statistics

N of Items	Cronbach's Alpha		
	Stres kerja	Motivasi kerja	Kinerja Karyawan
10	0,753	0.860	0.820
Keterangan	Reliabel	Reliabel	Reliabel

TABULASI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Kode Resp.	Nama (Inisial)	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)
1	Tn.AH	L	30	7,1
2	Tn. AS	L	45	15
3	Tn. M	L	36	10,2
4	Tn. R	L	29	6,7
5	Tn. W	L	50	18
6	Ny. AM	P	35	9,3
7	Tn. T	L	44	11,2
8	Tn.A	L	25	3,2
9	Tn.AB	L	43	10,1
10	Tn.AD	L	47	10
11	Tn.AA	L	32	9,4
12	Nn.CA	P	24	2,1
13	Tn.DS	L	27	4,3
14	Tn.D	L	30	6,8
15	Tn.DH	L	41	6,2
16	Ny.DI	P	32	7,8
17	Ny.DA	P	36	6,1
18	Tn.DW	L	42	9,9
19	Ny.DD	P	28	5
20	Nn.E	P	23	2,1
21	Ny.EM	P	31	8,1
22	Tn.FA	L	46	10,3
23	Tn.F	L	35	9,6
24	Tn.FR	L	31	6,2
25	Ny.GA	P	27	3,3
26	Tn.HR	L	51	20,1
27	Tn.H	L	43	10,3
28	Tn.HS	L	37	7,2
29	Ny.HM	P	32	6,9
30	Tn.IH	L	44	15,2
31	Tn.J	L	41	12,8
32	Ny.MU	P	33	9,7
33	Tn.MG	L	38	10
34	Tn.MA	L	42	17,1
35	Tn.N	L	34	7,9

Kode Resp.	Nama (Inisial)	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)
36	TN. NR	L	25	3,1
37	Tn.PJ	L	28	3
38	Tn.RA	L	34	5,2
39	Tn.R	L	29	4,4
40	Tn.SB	L	41	12,6
41	Ny.S	P	25	2,8
42	Tn.TH	L	36	9,2
43	Ny.VP	P	26	4,1
44	Tn.W	L	27	3,3
45	Nn.YA	P	24	1,2
46	Tn.Y	L	44	15,2
47	Ny.YS	P	32	8,4
48	Tn.FG	L	39	10,2
49	Tn.SS	L	37	8,7
50	Ny.SY	P	31	7,9
51	Nn.CO	P	24	1,9
52	Tn.MM	L	40	13,2
53	Tn. JK	L	35	8,2
54	Tn.SM	L	32	7,8
55	Nn.LI	P	23	1,1
56	Ny.RR	P	34	6,2
57	Tn.AM	L	37	6
58	Tn.FD	L	39	10,1
59	Tn.EP	L	41	12,8
60	Ny. SS	P	33	9,2
61	Ny.RD	P	37	6,7
62	Tn.AB	L	44	12.1
63	Tn.SU	L	30	8,1
64	Tn.FJ	L	48	16,2
65	Tn.SK	L	50	19.8
66	Nn.M	P	23	1.1
67	Nn.K	P	24	2,1
68	Tn.AR	L	36	8,2
69	Tn.MR	L	30	7,3
70	Tn.FC	L	27	3,5
71	Tn.AH	L	31	5,5
72	Tn.UB	L	29	3,3

Kode Resp.	Nama (Inisial)	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)
73	Nn.JU	P	39	3,9
74	Tn.AK	L	34	6,2
75	Ny.MR	P	28	3,1
76	Ny.SP	P	31	3,9
77	Tn.SE	L	38	4,2
78	Tn.SP	L	41	15,2
79	Tn.AF	L	33	8,6
80	Tn.SW	L	36	10,1

Lampiran 5

TABULASI JAWABAN RESPONDEN KUISIONER STRES KERJA

RESP.	BUTIR SOAL									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	2	1	3	4	2	2	3	2	21
2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	29
3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	30
4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	23
5	3	2	4	4	4	3	2	2	3	27
6	2	2	1	3	4	2	1	3	2	20
7	3	2	2	4	4	2	1	2	3	23
8	2	1	2	2	1	2	2	2	2	16
9	4	4	1	5	5	4	3	3	4	33
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17
11	3	3	1	4	4	4	2	2	1	24
12	2	2	2	2	1	2	2	2	1	16
13	2	2	1	4	4	1	1	1	2	18
14	2	1	1	2	5	1	1	2	2	17
15	2	1	1	2	5	2	1	2	2	18
16	3	3	2	3	5	3	4	3	3	29
17	2	1	2	2	4	2	1	4	1	19
18	2	1	2	2	4	3	1	3	4	22
19	1	1	1	2	4	1	1	3	2	16
20	2	2	1	2	2	2	1	2	2	16
21	2	2	1	2	2	2	1	2	2	16
22	3	4	1	4	5	3	3	3	2	28
23	2	1	1	2	4	2	2	3	2	19
24	2	1	2	3	4	2	1	3	2	20
25	2	2	2	3	4	3	2	2	3	23
26	5	4	2	4	4	4	2	2	4	31
27	2	1	2	3	4	2	2	2	2	20
28	3	2	2	1	1	3	3	1	3	19
29	2	1	2	2	5	2	1	2	2	19
30	2	1	1	2	5	1	1	2	2	17
31	2	1	2	2	5	1	1	2	2	18
32	3	3	2	3	5	2	3	3	4	28
33	2	2	2	4	5	1	1	3	2	22
34	2	2	1	4	5	2	1	2	2	21
35	1	2	2	4	4	2	1	2	2	20

RESP.	BUTIR SOAL									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
36	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16
37	2	2	2	2	5	2	1	1	2	19
38	3	1	1	4	2	3	2	2	3	21
39	3	3	2	3	4	2	2	2	3	24
40	2	2	2	2	4	2	2	2	3	21
41	2	2	2	2	4	1	2	2	2	19
42	2	2	2	2	4	2	1	4	2	21
43	2	2	1	2	5	2	1	4	2	21
44	1	1	2	1	5	1	1	3	3	18
45	2	2	2	2	4	2	4	2	3	23
46	2	1	2	1	5	2	2	2	3	20
47	2	1	1	1	5	1	2	1	2	16
48	2	3	2	2	2	2	1	2	1	17
49	2	2	2	3	4	3	1	2	2	21
50	2	1	2	2	4	2	1	3	2	19
51	2	1	1	2	5	2	1	2	2	18
52	2	2	2	2	5	3	1	2	3	22
53	4	4	2	4	4	4	3	1	4	30
54	2	2	2	2	5	3	2	2	3	23
55	2	2	1	2	5	2	2	2	3	21
56	5	4	1	4	5	4	3	1	2	29
57	3	3	2	3	4	3	1	2	2	23
58	2	2	2	2	4	2	1	2	2	19
59	2	2	2	4	4	2	1	3	2	22
60	2	1	1	2	5	1	1	2	2	17
61	3	1	2	2	1	1	1	2	3	16
62	2	1	2	2	4	1	2	2	3	19
63	2	1	2	1	5	1	1	4	2	19
64	2	2	1	2	3	2	1	2	1	16
65	2	2	2	2	4	2	1	2	2	19
66	1	2	2	1	4	2	1	2	2	17
67	2	2	2	2	4	1	1	1	3	18
68	2	2	3	4	5	2	2	2	2	24
69	2	2	1	3	5	2	2	3	2	22
70	1	1	1	2	4	1	2	3	2	17
71	2	2	1	2	4	1	2	4	3	21
72	2	2	1	2	5	1	2	4	3	22

RESP.	BUTIR SOAL									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
73	2	4	2	3	5	3	2	4	3	28
74	5	4	2	5	5	4	1	4	4	34
75	2	2	2	4	5	3	2	4	4	28
76	2	2	2	3	5	3	2	3	2	24
77	3	2	3	4	5	2	1	3	3	26
78	5	4	3	2	5	3	1	2	4	29
79	3	3	2	2	4	3	2	2	2	23
80	3	4	1	2	2	4	2	2	4	24

TABULASI JAWABAN RESPONDEN KUISIONER MOTIVASI KERJA

RESP.	BUTIR SOAL										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	26
2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	34
4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	41
5	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	34
6	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	38
7	4	4	2	2	4	4	4	2	4	5	35
8	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	33
9	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
10	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	39
11	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
12	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	39
13	5	4	3	3	2	3	4	2	4	4	34
14	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	38
15	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	35
16	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
17	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	37
18	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	37
19	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
20	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	38
21	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	38
22	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	34
23	4	4	2	3	5	4	4	3	4	3	36
24	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	38
25	5	4	2	2	4	4	5	4	4	4	38
26	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	42
27	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	39
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
30	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	40
31	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	39
32	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	38
33	5	3	3	4	2	2	5	2	4	2	32
34	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	37

35	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	38
RESP.	BUTIR SOAL										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
36	5	4	2	2	3	4	4	4	5	4	37
37	4	2	3	3	2	2	5	4	4	2	31
38	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	36
39	5	4	4	2	3	4	4	3	5	3	37
40	4	4	2	2	4	4	4	3	5	4	36
41	5	4	3	2	4	5	5	4	5	3	40
42	4	4	3	2	2	3	5	3	4	3	33
43	4	5	3	3	2	3	4	3	4	3	34
44	5	4	2	2	4	4	4	3	4	3	35
45	5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	37
46	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	40
47	4	4	3	2	2	4	5	3	5	4	36
48	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	39
49	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	37
50	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	37
51	2	2	3	4	3	2	2	1	2	4	25
52	5	4	2	4	4	2	4	4	5	3	37
53	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	39
54	5	2	3	3	4	5	4	3	4	3	36
55	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
56	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	38
57	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	39
58	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	38
59	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	39
60	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	38
61	5	4	2	1	2	2	5	3	5	4	33
62	5	4	3	3	4	4	5	2	4	4	38
63	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	39
64	5	5	3	5	4	4	4	3	5	2	40
65	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	37
66	4	4	3	4	2	3	4	2	5	3	34
67	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	38
68	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	33
69	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	39
70	5	3	3	4	4	3	4	2	4	4	36
71	5	4	3	4	3	3	4	2	4	3	35

72	5	4	2	5	3	3	4	3	4	4	37
RESP.	BUTIR SOAL										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
73	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
74	4	2	4	4	3	4	4	2	5	4	36
75	4	3	4	4	4	3	5	2	4	4	37
76	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	37
77	5	4	4	4	2	2	5	2	5	4	37
78	5	4	4	4	4	4	5	2	5	3	40
79	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	38
80	5	3	3	2	4	4	4	2	4	3	34

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN KUISIONER KINERJA
KARYAWAN**

RESP.	BUTIR SOAL										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	41
4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	42
5	5	4	5	3	4	2	5	4	3	4	39
6	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	39
7	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
9	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	36
10	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	40
11	4	5	5	3	5	3	5	4	3	4	41
12	3	5	5	3	4	3	4	4	2	3	36
13	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	40
14	4	5	5	4	3	2	3	4	3	4	37
15	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	39
16	5	5	4	3	4	3	4	4	3	5	40
17	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	39
18	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
19	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	43
20	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	40
21	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	40
22	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	38
23	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	39
24	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	38
25	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	42
26	4	4	5	4	2	3	5	4	4	4	39
27	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	40
28	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	40
29	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	41
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
33	4	5	5	4	3	4	4	3	2	4	38
34	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	39

RESP.	BUTIR SOAL										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
35	4	5	5	3	4	2	3	4	3	4	37
36	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	39
37	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	39
38	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	37
39	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	39
40	4	5	5	3	2	2	4	4	3	4	36
41	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	38
42	4	4	5	2	3	3	5	3	2	5	36
43	4	5	4	3	3	4	4	4	2	5	38
44	5	4	4	3	3	4	4	4	2	5	38
45	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	39
46	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	36
47	4	5	4	4	3	2	5	4	3	4	38
48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
49	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41
50	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
51	4	5	5	3	4	4	3	5	3	4	40
52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
54	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	38
55	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	42
56	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	42
57	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	40
58	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	43
59	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
60	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	41
61	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	40
62	4	5	4	3	5	2	4	4	4	4	39
63	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	38
64	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	40
65	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	44
66	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
67	5	4	5	4	2	3	4	4	4	5	40
68	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
69	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	39
70	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	39
71	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	40

RESP.	BUTIR SOAL										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
72	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	42
73	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
74	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	43
75	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	41
76	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	40
77	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	37
78	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
79	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	39
80	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	38

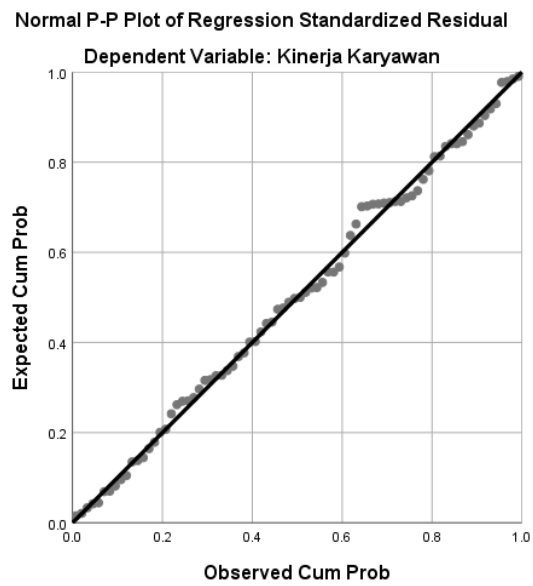
UJI ASUMSI KLASIK

1. Hasil Uji Normalitas Variabel

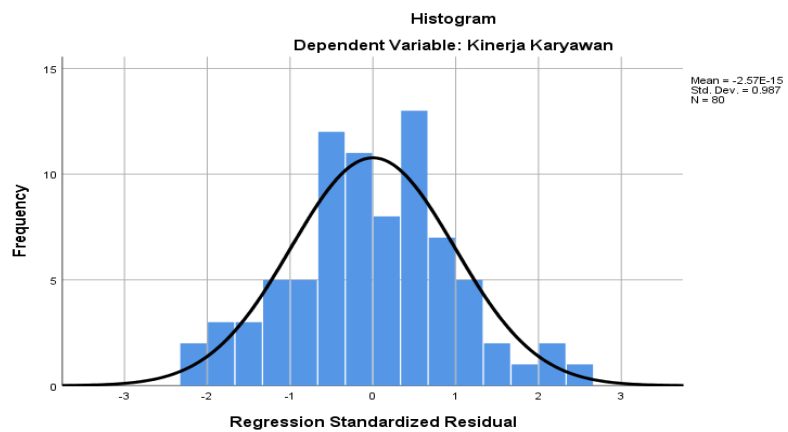
a. Berdasarkan Grafik Normalitas P-P Plot

(Data Ploting (Titik-Titik))

Hasil Uji Normalitas: Grafik Normalitas P-P Plot Sumber: Output SPSS versi 25



b. Berdasarkan Histogram



c. Berdasarkan Uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.08529173
Most Extreme Differences	Absolute	0.066
	Positive	0.036
	Negative	-0.066
Test Statistic		0.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinearitas Tolerance dan VIP

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	31.973	3.192		10.017	0.000		
	Stres Kerja	0.061	0.053	0.126	1.149	0.254	0.995	1.005
	Motivasi Kerja	0.178	0.083	0.235	2.144	0.035	0.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

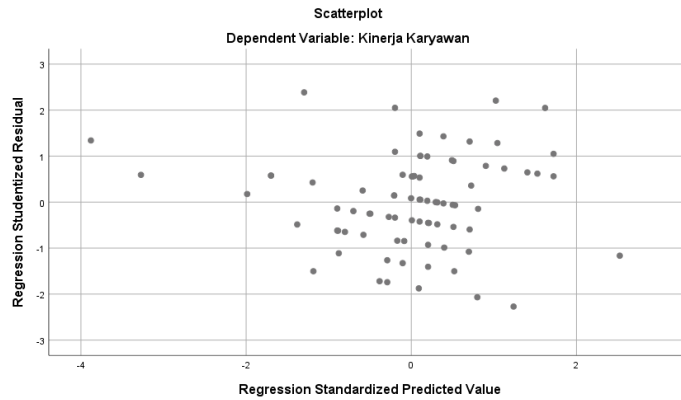
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

a. Berdasarkan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.055	1.891		-0.029	0.977
	Stres Kerja	0.049	0.031	0.175	1.560	0.123
	Motivasi Kerja	0.018	0.049	0.041	0.361	0.719

a. Dependent Variable: RES2

b. Berdasarkan Uji Scatterplots



4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.249 ^a	0.062	0.037	2.05260	2.063

a. Predictors: (Constant), LAG_x2, LAG_x1

b. Dependent Variable: LAG_Y

Tidak ada gejala autokorelasi, nilai Durbin Watson pada uji Cochrane-Orcutt terletak diantara du sampai dengan $(4-du) k$ (2) dan N (80) dengan signifikansi 5%. Nilai du (1.6882) < Durbin Watson (2.063) < $4 - du$ ($4-1.6882=2.311$)
Yaitu : $1.6882 < \mathbf{2.063} < 2.311$.

Lampiran 7

ANALISIS STATISTIK DESKRIFTIF

		Statistics		
		Stres Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		21.51	36.80	39.83
Std. Deviation		4.481	2.875	2.169
Minimum		16	25	36
Maximum		34	42	45

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.973	3.192		10.017	0.000
	Stres Kerja	0.061	0.053	0.126	1.149	0.254
	Motivasi Kerja	0.178	0.083	0.235	2.144	0.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS

1. Hasil Uji t (Parsial) dan tabel t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	10.017	0.000
	Stres Kerja	1.149	0.254
	Motivasi Kerja	2.144	0.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

2. Hasil Uji F (Simultan) dan F tabel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.023	2	14.012	3.141	0.049 ^b
	Residual	343.527	77	4.461		
	Total	371.550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.275 ^a	0.075	0.051	2.112

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

SURAT PENELITIAN

 **YAMAHA**
SEMAKIN DI DEPAN

CV. SINAR UTAMA
J.P. Hidayatullah No. 23
SAMARINDA
KALIMANTAN TIMUR 75112
Telp: 0541-741396, 719028-10 Haring
Fax: 0541-739329

SURAT KETERANGAN
No. : 118/SU-HRD/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Nadya Tristania
Jabatan : HR Manager
Alamat : J. P. Hidayatullah No. 23 Samarinda

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

N a m a : YUNITA MUSTIKA SARI
N I M : 1502095121
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Administrasi Bisnis
Universitas : Universitas Mulawarman Negeri Samarinda

Sesuai Surat Permohonan Penelitian Skripsi No. 5990/UN17.2/DT/2022, Yang bersangkutan melakukan penelitian pada CV. Sinar Utama untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR UTAMA SAMARINDA".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagai salah satu persyaratan kelulusan yang bersangkutan. Semoga kesuksesan selalu menyertai dimasa yang akan datang.

Samarinda, 09 April 2022
CV. Sinar Utama


Nadya Tristania
HR Manager


YAMAHA
SINAR UTAMA GROUP
www.SinarUtamaGroup.com

DOKUMENTASI PENELITIAN



Foto Peneliti di Kantor CV Yamaha Samarinda



Foto Peneliti Bersama HRD
CV Yamaha Samarinda

DOKUMENTASI PENELITIAN



Foto Peneliti Bersama Karyawan



Foto Peneliti Bersama Karyawan