

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. KENCANA SAWIT INDONESIA KECAMATAN SANGIR BALAI JANGGO KABUPATEN SOLOK SELATAN

Helmi Prilla Aldino¹, Zola Meihandika²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: ¹helmiprillaaldino@akbpstie.ac.id, ²zolameihandika123@gmail.com

Article History

Received: 20-11-2022

Revised: 30-11-2022

Accepted: 10-12-2022

Keywords:

Work Stress; Work Motivation; Employee Performance

ABSTRACT:

The purpose of this study was to examine the effect of the variables Job Stress and Work Motivation on Employee Performance at PT. Kencana Sawit Indonesia, Sangir District, Balai Janggo, South Solok Regency. Data collection by distributing questionnaires to 50 respondents using saturated sampling techniques, where all members of the population are sampled, using data processing techniques validity testing, reliability testing, descriptive analysis, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression testing and testing t with the help of the SPSS application. The results of the study show that work stress has a positive and significant effect on the work performance of employees at PT. Kencana Sawit Indonesia, Sangir District, Balai Janggo, South Solok Regency, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Kencana Sawit Indonesia, Sangir District, Balai Janggo, South Solok Regency.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi (Wibowo, 2016).

Menurut Mulyadi (2017) menyatakan bahwa Prestasi Kerja dapat didefinisikan, hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Menurut Moehariono, (2017) menyatakan bahwa Prestasi Kerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur prestasi karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2016) prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya menurut Mulyadi (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja. Menurut Hamali, (2016) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Robbins & Coutler (2016) menyatakan bahwa pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres.

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Kencana Sawit Indonesia merupakan salah satu dari banyak perusahaan pengelolaan kelapa sawit di Sumatera Barat. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kabupaten Solok Selatan, PT. Kencana Sawit

Indonesia memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Kencana Sawit Indonesia melainkan Sumber Daya Manusia juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Kencana Sawit Indonesia akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Kencana Sawit Indonesia yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang diberikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Kencana Sawit Indonesia. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia maka dapat dinilai ke prestasi karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi kelapa sawit PT. Kencana Sawit Indonesia dari tahun 2017 sampai 2021 sebagai berikut:

Tabel 1
Target Dan Realisasi Produksi PT. Kencana Sawit Indonesia
Tahun 2017-2021

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
2017	300.000	211.231	70,41
2018	300.000	189.863	63,28
2019	300.000	215.222	71,74
2020	300.000	221.988	73,99
2021	300.000	202.123	66,70
Rata-rata	300.000	212.085,4	70,69

Sumber: PT. Kencana Sawit Indonesia

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan produksi kelapa sawit pada PT. Kencana Sawit Indonesia pada tahun 2017 target 300.000 ton, realisasi 211.231 ton.dengan persentase 70,41%. Pada tahun 2018 target 300.000 ton, realisasi 189.863 ton dengan persentase 63,28%. Pada tahun 2019 target 300.000 ton, realisasi 215.222 ton dengan persentase 71,74%. Pada tahun 2020 target 300.000 ton, realisasi 221.988 ton dengan persentase 73,99%. Pada tahun 2021 target 300.000 ton, realisasi 202.123 ton dengan persentase 66,70%. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 212.085,4 ton dengan persentase 70,69%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi karyawan belum optimal, di sinyalir disebabkan oleh stres kerja.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Stres Kerja salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Definisi Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mulyadi, 2017). Stres adalah suatu tanggapan penyelesaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses-proses psikologi akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan pada seseorang (Wibowo, 2016). Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran

dan kondisi seseorang (Mahmudi, 2016). Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Sutrisno, 2016).

Rauan, Bernhard Tewal (2019) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Syamsimbar, (2022) Stress kerja hubungan positif terhadap prestasi kerja (Y). Maka apabila nilai stress kerja mengalami kenaikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Dotulong et al., (2014) Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Stres Kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja. Stres Kerja dapat terjadi karena faktor dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu bagaimana cara memuaskan karyawannya, agar karyawan tidak bosan atau stres yang dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan.

H₁ : diduga stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi kerja pada pegawainya. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan perusahaan dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Menurut Hasibuan (2005) Motivasi adalah pemberian kemampuan penggagas yang menjadikan hasrat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efisien dan terpadu dengan segenap kemampuan demi memperoleh kepuasan. Mangkunegara (2007) Mengemukakan Motivasi adalah keadaan yang menyemangati pegawai agar sanggup menggapai tujuan dari motifnya. Handoko (2003) Mengemukakan Motivasi adalah kondisi dalam karakter seseorang yang merangsang hasrat individu untuk menunaikan tugas-tugas spesifik demi menggapai tujuan.

Menurut Wibowo, (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja, artinya manjer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memilikiprestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah.

Menurut Hermawati, (2020) berpendapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Hal menunjukkan semakin baik pemberian motivasi dari atasan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasinya kerjanya.

H₂ : diduga motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

Prestasi Kerja

Menurut Mulyadi (2017) menyatakan bahwa Prestasi Kerja dapat didefinisikan, hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Menurut Moehersono, (2017) menyatakan bahwa Prestasi Kerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu

kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. yang berjumlah 50 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi menjadi sampel.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
1.	Prestasi Karyawan (Y)	Prestasi Karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang mampu dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas tugasnya. yang diberikan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Robbins & Coutler, 2016)
2.	Stress Kerja(X)	Stres kerja adalah ketidak mampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dan berpengaruh kedalam kondisi mental dan bisa menjadi tekanan.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan Organisasi.	(Hasibuan, 2016)
	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi adalah daya penggerak yang membangkitkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk dalam bentuk keahlian dan keterampilan yang akan menjadi tanggung jawab dan kewajibannya agar tercapainya agar tujuan dan sasaran suatu organisasi yang telah ditetapkan.	1. Daya pendorong. 2. Kemauan. 3. Kerelaan. 4. Keahlian. 5. Keterampilan. 6. Tanggung Jawab. 7. Kewajiban. 8. Tujuan	Siagian (2008)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu stress kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen(uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kencawa Sawit Indonesia.

Uji validitas

Tabel 3
Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule of Thumb	Keterangan
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	0.539	0,300	Valid
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh pimpinan.	0.554	0,300	Valid
Saya mampu mencapai target yang di tetapkan pimpinan.	0.489	0,300	Valid
Saya selalu berusaha melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.	0.353	0,300	Valid
Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.	0.539	0,300	Valid
Saya berusaha menyelesaikan tugas saya sebelum waktu selesai yang ditentukan oleh perusahaan.	0.472	0,300	Valid
Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar perusahaan sehingga target yang di tetapkan perusahaan tercapai.	0.750	0,300	Valid
Sayaselalu mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas yang diberikan perusahaan.	0.489	0,300	Valid
Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki.	0.495	0,300	Valid
Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara dan metode yang saya miliki.	0.816	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2002)

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel prestasi kerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya

Tabel 4
Uji Validitas stress kerja (X1)

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Saya selalu diberikan kesempatan untuk mempelajari cara dan metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.554	0,300	Valid
Perusahaan ditempat saya bekerja memberikan pelatihan yang layak.	0.545	0,300	Valid
Komitmen saya dalam bekerja untuk lebih memperhatikan kualitas kerja saya.	0.534	0,300	Valid
Komitmen saya yang baik dalam menyikapi lembur yang di berikan instansi.	0.465	0,300	Valid
Komitmen dalam mengontrol diri saya untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.534	0,300	Valid
Komitmen untuk menciptakan nilai yang baik terhadap rekan kerja saya.	0.534	0,300	Valid
Kepatuhan norma prilaku sosial yang selalusaya jaga dalam upaya menjaga nama baik instansi.	0.743	0,300	Valid
Kepatuhan nilai sosial di masyarakat yang selalusaya jaga dalam upaya menjaga nama baik instansi.	0.639	0,300	Valid
Saya bersedia membantu atasan saya yang mengalami kesulitan dan memerlukan bantuan.	0.440	0,300	Valid
Atasan di tempat saya bekerja peduli dengan saya sebagai karyawannya.	0.729	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel stress kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya

Tabel 5
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	0.489	0,300	Valid
Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi kerja karyawan.	0.466	0,300	Valid
Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	0.359	0,300	Valid
Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	0.431	0,300	Valid

Bila ada tugas kerja lembur, anda selalu menyelesaikannya dengan baik	0.440	0,300	Valid
Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan	0.345	0,300	Valid
Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja Saya	0.305	0,300	Valid
Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan anda.	0.359	0,300	Valid
Hampir setiap pekerjaan dapat Saya laksanakan dengan baik dan menantang.	0.401	0,300	Valid
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan Saya.	0.337	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya

Uji reliabilitas

Tabel 6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	r table	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,836	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja	0,854	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,751	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel 6 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,6, maka untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *reliable*.

Uji normalitas

Tabel 7
Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,565	0,907	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 24 (Data diolah tahun 2022)

Tabel 7 mengindikasikan bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,05 dengan signifikan 0,907. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas $> 0,05$.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Stress Kerja(X1)	0.962	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0.484	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai dari probabilitas signifikan variabel lebih besar dari > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9
Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Stress Kerja(X1)	1.008	0.992	Bebas Gejala Multikolineritas
2	Motivasi Kerja (X2)	1.008	0.992	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Dari tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa pada bagian *Collinearity Statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	3,189
Stress Kerja(X1)	0,878
Motivasi Kerja (X2)	0,041

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 3,189 + 0,878X_1 + 0,041 X_2 e$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,189: artinya jika stres kerja dan motivasi kerja (0), maka prestasi kerja (Y) nilainya adalah sebesar 3,189 satuan.
2. Koefisien regresi stres kerjasebesar 0,878: jika stres kerjabertambah satu (1) satuan maka prestasi kerja(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,878 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

- Koefisien regresi motivasi kerjasebesar 0,041: jika motivasi kerjabertambah satu (1) satuan maka prestasi kerja(Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,041 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Uji Hipotesis

Utuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 12
Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Stress Kerja(X1)	27.693	1.677	0.05	0.000	H1 diterima
2	Motivasi Kerja (X2)	2.126	1.677	0.05	0.039	H2 diterima

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel 4.16 uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- Uji Hipotesis Stres Kerja

Ho : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha : Stres Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($27,693 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan.

- Uji Hipotesis Motivasi Kerja

Ho : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,126 > 1,677$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,039 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Apabila seorang karyawan dapat mengkondisikan ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, maka hasilnya stres tersebut mempengaruhi meningkatnya hasil kerja, seperti banyaknya beban pikiran, apabila karyawan mengalami banyaknya beban pikiran, hal tersebut mendorong karyawan untuk bisa berfikir bagaimana menyelesaikan masalah tersebut karena semakinnya berfikir seseorang maka akan mempengaruhi tingkat kecerdasan seseorang tersebut. tetapi penanganan stres kerja harus

dilakukan dengan baik berkesinambungan, agar faktor tersebut pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rauan, Bernhard Tewal (2019) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Syamsimbar, (2022) Stress kerja hubungan positif terhadap prestasi kerja (Y). dan penelitian Dotulong et al., (2014) mengemukakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. Stres Kerja dapat terjadi karena faktor dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu bagaimana cara memuaskan karyawannya, agar karyawan tidak bosan atau stres yang dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Maka dalam penelitian ini hipotesis Kedua (H2) **diterima.**

Artinya dengan adanya motivasi, pasti ada rasa kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja, apabila karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan terhadap karyawan akan meningkat prestasi kerja karyawan. Karna motivasi salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja dalam suatu instansi.

Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian Menurut Wibowo, (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja, artinya manajer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah. Dan Hermawati, (2020) berpendapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Hal menunjukkan semakin baik pemberian motivasi dari atasan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasinya kerjanya.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan prestasi kerja karyawan. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan. Hal ini disebabkan Bentuk menangani stres kerjatelah mampu menyesuaikan dengan keperluan perusahaan dan pegawainya.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan prestasi kerja karyawan. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia Kabupaten Solok Selatan. Hal ini disebabkan bahwa motivasi kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” Bapak Febryandhie Ananda S.E, M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibu Febri Susanti, SE, M.Si yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih pimpinan PT. Kencana Sawit Indonesia yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ansofino. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Dee Publish.
- [2] Cahya, H. (2018). Pengaruh Testimonial dan Endorsement terhadap Keputusan Pembelian Produk Hijab Melalui Media Sosial Instagram pada Toko Queena Hijab Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 6(4), 1384–1398.
- [3] Dotulong, L., Soegoto, A., & Roring, M. (2014). Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 1359–1368.
- [4] Ghozali, H. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (P. P. Harto (ed.); Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Canter for Academic Publishing Service).
- [6] Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- [7] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [8] Hermawati, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. 3(1), 29–41.
- [9] Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379. <https://doi.org/10.21512/bbr.v2i1.1144>
- [10] Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIE. YKPN.
- [11] Mangkunegara, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th Ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- [13] Megayani, & Marlina, E. (2019). Pengaruh Celebrity Endorsement Terhadap Purchase Intention Melalui Brand Image Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Geprek Ayam Benu di Rawamangun Periode 2018). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(01), 175–193.
- [14] Moehersono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- [15] Mulyadi, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- [16] Rivai, v. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana.
- [17] Robbins & Coutler. (2016). *Human Resources Management*. PT. Rajagrafindo Persada.
- [18] Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- [19] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
- [20] Sugiyono. (2017). *metode Penelitian Bisnis* (3rd ed.). Bandung : CV.Alfabeta.

- [21] Sutrisno, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [22] Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 18–24. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>
- [23] Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>