

# PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan)

*The Effect Of Work Stress And Work Motivation On Work Performance  
(Case Study On Employees Of PT.Kharisma Marketing With Nusantara Medan)*

**Dina Wulandari<sup>1</sup>, Nahar Maganda Saragih<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Universitas Potensi Utama

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama

Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia - Medan

Email : [dinaw1013@gmail.com](mailto:dinaw1013@gmail.com)<sup>1</sup> , [naharmagandasaragih@gmail.com](mailto:naharmagandasaragih@gmail.com)<sup>2</sup>

---

## **Abstract**

*This study aims: (1) to determine whether there is an effect of work stress on work performance at PT. Kharisma Marketing Together Nusantara ( unit belawan), (2) to determine whether there is an effect of work motivation on work performance at PT. Kharisma Marketing Together Nusantara ( unit belawan), (3) to determine whether there is an effect of work stress and work motivation on work performance at PT. Charisma Marketing Together Nusantara ( unit belawan). The method in this study uses a quantitative approach. The number of samples in this study were 60 respondents. Data collection techniques in this study using interviews and questionnaires or questionnaires conducted at PT. Kharisma Marketing Together Nusantara, data analysis using multiple linear regression test and descriptive statistics. Data processing in this study using SPSS 20 for windows. Based on this research, it shows that simultaneously work stress and work motivation have a significant positive effect on work performance. While partially work stress and work motivation have a significant positive effect on work performance.*

**Keywords :** Work Stress, Work Motivation and Work Performance

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan : (1) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara ( unit belawan), (2) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara ( unit belawan),(3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara ( unit belawan). Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan wawancara dan kuisioner atau angket yang dilakukan pada pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara, analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dan statistik deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20 for windows. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara parsial stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

---

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan.Oleh karena itu SDM juga merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud

---

Received November 30, 2022; Revised Desember 20, 2022; Januari 25, 2023

\*Dina Wulandari, e-mail [dinaw1013@gmail.com](mailto:dinaw1013@gmail.com)

kinerja yang optimal. Untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat pegawai menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi instansi atau perusahaan yang dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan salah satunya penentuan promosi jabatan.

Hal ini menyebabkan prestasi kerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang sangat diinginkan perusahaan, namun untuk mendapatkan pencapaian prestasi kerja yang tinggi perusahaan juga harus dapat memberikan apa yang menjadi harapan para karyawan. Selain itu prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan *skill*, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan. Untuk mendapatkan pencapaian prestasi kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan dapat menerapkan suasana kerja dengan tingkat stres terendah serta memberikan motivasi kerja yang tepat untuk seluruh karyawan.

Berdasarkan hal ini maka dalam penelitian ini mempunyai 2 faktor untuk mengetahui Prestasi Kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan yang meliputi Stres kerja dan motivasi Kerja.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Prestasi Kerja**

- 1) Prestasi kerja juga merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.
- 2) Faktor- Faktor Prestasi Kerja
  1. Penempatan yang tepat
  2. Rasa Aman
  3. Motivasi
  4. Lingkungan Kerja
- 3) Kemudian adapun indikator Prestasi Kerja menurut (Kaswan, 2017) sebagai berikut :
  1. Kehadiran
  2. Kedisiplinan
  3. waktu menyelesaikan pekerjaan
  4. tanggung jawab

### **B. Stres Kerja**

- 1) Stres Kerja merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional ( mental / psikis).
- 2) Penyebab Stres kerja sebagai berikut :
  1. Lingkungan Fisik

2. Stres karena peran dan tugas
  3. Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)
  4. Organisasi
- 3) Indikator Stres kerja yaitu sebagai berikut:
1. Tuntutan Tugas
  2. Tuntutan Peran
  3. Tuntutan antar pribadi
  4. Struktur Organisasi
  5. Kepemimpinan organisasi
- C. *Motivasi Kerja*
- 1) Motivasi kerja adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya.
  - 2) Aspek-Aspek Motivasi Kerja :
    1. Tanggung Jawab
    2. Resiko Pemilihan
    3. Kreatif dan Inovatif
    4. Memperhatikan umpan balik
    5. Waktu penyelesaian tugas
  - 3) Indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :
    1. Berorientasi jauh kedepan
    2. Suka tantangan
    3. Tanggung jawab
    4. Resiko pemilihan tugas
    5. Kreatif dan inovatif
    6. Memperhatikan umpan balik
    7. Waktu penyelesaian tugas

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif ini berupa data primer. Data Primer, Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui hasil kuesioner yang kemudian diolah langsung oleh peneliti, dan Data Sekunder, Merupakan sumber data tidak langsung.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2022 S/d Selesai dan lokasi penelitian ini adalah PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara yang berada di Jl. Ujung Baru Belawan..

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 Orang yang bekerja di PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh.

Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

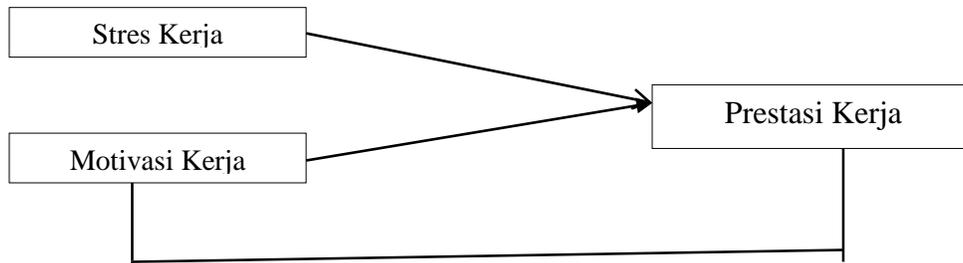
1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Prestasi Kerja.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu: Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan)



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Stres kerja dan motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh antara variabel Stres kerja dan motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT.Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent. Adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

$x_1$  : Stres Kerja

$x_2$  : Motivasi Kerja

$\alpha$  : Konstanta

$b_{1,2}$  : Koefisien regresi

e : Standar Error

Hal ini jika koefisien nilai  $b_{1,2}$  bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefisien nilai  $b_{1,2}$  bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas

a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil > r tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil < r tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.

b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

## 2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## 3. Uji statistik

## a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefesien determinasi ( $R^2$ )

Uji koefesien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

## a. Uji Validitas

Table 1.  
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| Pernyataan | R hitung | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|------------|----------|--------------------|------------|
| X1.1       | 0,779    | 0,361              | Valid      |
| X1.2       | 0,876    | 0,361              | Valid      |
| X1.3       | 0,788    | 0,361              | Valid      |
| X1.4       | 0,718    | 0,361              | Valid      |
| X1.5       | 0,899    | 0,361              | Valid      |
| X1.6       | 0,899    | 0,361              | Valid      |
| X1.7       | 0,876    | 0,361              | Valid      |
| X1.8       | 0,788    | 0,361              | Valid      |
| X1.9       | 0,774    | 0,361              | Valid      |
| X1.10      | 0,552    | 0,361              | Valid      |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid dapat dilihat bahwa r hitung > dari pada r tabel.

Tabel 2  
Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

| Pernyataan | R hitung | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|------------|----------|--------------------|------------|
| X2.1       | 0,852    | 0,361              | Valid      |
| X2.2       | 0,710    | 0,361              | Valid      |
| X2.3       | 0,684    | 0,361              | Valid      |
| X2.4       | 0,739    | 0,361              | Valid      |
| X2.5       | 0,767    | 0,361              | Valid      |
| X2.6       | 0,869    | 0,361              | Valid      |
| X2.7       | 0,677    | 0,361              | Valid      |

|       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|
| X2.8  | 0,844 | 0,361 | Valid |
| X2.9  | 0,812 | 0,361 | Valid |
| X2.10 | 0,824 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan perhitungan data jawaban responden pada uji validitas terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diatas yang terdiri dari 10 pernyataan dengan 30 responden dapat diketahui bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai  $r_{tabel}$  0,361.

Tabel 3  
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

| Pernyataan | Person Correlation | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|------------|--------------------|-------------|------------|
| Y.1        | 0,706              | 0,361       | Valid      |
| Y.2        | 0,732              | 0,361       | Valid      |
| Y.3        | 0,796              | 0,361       | Valid      |
| Y.4        | 0,775              | 0,361       | Valid      |
| Y.5        | 0,732              | 0,361       | Valid      |
| Y.6        | 0,775              | 0,361       | Valid      |
| Y.7        | 0,728              | 0,361       | Valid      |
| Y.8        | 0,588              | 0,361       | Valid      |
| Y.9        | 0,745              | 0,361       | Valid      |
| Y.10       | 0,665              | 0,361       | Valid      |

Berdasarkan perhitungan data jawaban responden pada uji validitas terhadap variabel prestasi kerja(Y) diatas yang terdiri dari 10 pernyataan dengan 60 responden dapat diketahui bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan nilai  $r_{tabel}$  0,361

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.  
Uji Reliabilitas

| Variabeel      | Alpha | Keterangan   |
|----------------|-------|--------------|
| Stres Kerja    | 0,935 | Reliabilitas |
| Motivasi Kerja | 0,928 | Reliabilitas |
| Prestasi Kerja | 0,899 | Reliabilitas |

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan pada 3 variabel yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerjadinyatakan reliabilitas dengan nilai reliabel  $\geq 0,60$ .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov-smirnov*.

1) Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 5. *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.08357644              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .096                    |
|                                  | Positive       | .096                    |
|                                  | Negative       | -.072                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .744                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .637                    |
| a. Test distribution is Normal.  |                |                         |
| b. Calculated from data.         |                |                         |

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil *test distribution* ternyata menunjukkan normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.637 yang lebih besar dari 0.05, Dengan demikian berarti seluruh data dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat Tolerance dan *Varian Inflasi Factor (VIF)*.

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 8.738                       | 3.162      |                           | 2.763 | .008 |                         |       |
|       | Stres Kerja    | .455                        | .075       | .560                      | 6.085 | .000 | .808                    | 1.238 |
|       | Motivasi Kerja | .317                        | .083       | .352                      | 3.827 | .000 | .808                    | 1.238 |

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 untuk variabel penelitian stres kerja dan motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 7. Uji Glejser

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 5.570                       | 2.038      |                           | 2.821  | .007 |
|       | Stres Kerja    | -.040                       | .048       | -.117                     | -.823  | .414 |
|       | Motivasi Kerja | -.072                       | .053       | -.192                     | -1.354 | .181 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai *absolut residualnya*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolut residual* lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai sig variabel lebih besar 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika  $sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 8.738                       | 3.162      |                           | 2.763 | .008 |
|       | Stres Kerja    | .455                        | .075       | .560                      | 6.085 | .000 |
|       | Motivasi Kerja | .317                        | .083       | .352                      | 3.827 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Stres Kerja (X1)

- a) Dari penelitian diatas nahwa sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - b) Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $6.085 > 1.672$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel stres kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja.
2. Uji t pada Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ )
- a) Dari penelitian diatas nahwa sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima
  - b) Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $3.827 > 1.672$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel motivasi kerjamemiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja.
- c. Uji Simultan (Uji F)
- Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 401.197        | 2  | 200.599     | 44.461 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 256.136        | 57 | 4.494       |        |                   |
|       | Total      | 657.333        | 59 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
- b. Predictors: (Constant), Stres Kerja dan Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui nilai  $F_{hitung} = 44.641$  Nilai  $F_{hitung}$  tersebut selanjutnya dibandingkan  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  ( $V_1=k, V_2 = n-k-1$ ) sehingga ( $V_1= 3, V_2 = 60-3-1= 56$ ) maka  $F_{tabel}$  sebesar 2.77 berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.77. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $44.641 > 2.77$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel prestasi kerja (Y).

3. Koefesien Determinasi
- Uji Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefesien determinasi :

Tabel 10. Uji Koefesien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .781 <sup>a</sup> | .610     | .597              | 2.120                      |

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja
- b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 0,597 atau 59.7 % sedangkan sisanya sebesar 40,3%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, semangat kerja, lingkungan kerja, penghargaan, kepemimpinan dan sebagainya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan), hal ini diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 6.085 yang dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 maka  $6.085 > 1.672$  yang berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan).
2. Ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan), hal ini diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 3.827 yang dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1.672 maka  $3.827 > 1.672$  yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan).
3. Ada pengaruh stres dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan), hal ini diketahui dari nilai  $F_{hitung} = 44.641$  yang dibandingkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.77 maka  $44.641 > 2.77$  yang artinya variabel stres dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan).

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut :

### 1. Saran Kepada Instansi Dinas Perindustrian Kota Medan :

Adapun saran yang dapat dijadikan masukan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Belawan.

- a. Unit Hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, maka hendaknya PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan) dapat lebih meningkatkan stres kerja masyarakat agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
- b. Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, maka hendaknya PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan) dapat lebih meningkatkan motivasi kerja masyarakat agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
- c. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup besar kepada prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan), maka perusahaan hendaknya PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan) dapat terus mempertahankan stres kerja dan motivasi kerja yang ada, dengan terus melakukan pendekatan kepada masyarakat sehingga prestasi kerja terus meningkat juga.

### 2. Saran Kepada Penelitian Selanjutnya :

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang Stres Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat lebih memahami teknik penelitian skripsi, kemudian banyak mencari informasi atau sumber referensi yang terkait dengan Stres

Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan pengumpulan data maupun segala sesuatu terkait dengan variabel yang diteliti sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
- c. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup besar kepada prestasi kerja pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan), maka perusahaan hendaknya PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (Unit Belawan) dapat terus mempertahankan stres kerja dan motivasi kerja yang ada, dengan terus melakukan pendekatan kepada masyarakat sehingga prestasi kerja terus meningkat juga.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

### **REFERENSI**

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Agung, A.A. (2014). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan Yogyakarta: Aditya Media Publishing*.
- [3] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra wacana Media
- [4] Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Astutik, H. S. (2019). *The Influence Of Work Discipline, Organizational Culture. and Supervision On The Performance Of Tanjung Sari Village Official*.
- [6] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- [7] Feriyanto, d. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Penerbit Media Tera.
- [8] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Hardani, A. A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- [10] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Indriantoro & Supomo. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia.
- [12] Juliandi, I. M. (2014). *Metodologi. Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- [13] Kastr, W. J. (2012). *Library Management*. Retrieved from *Gudang Teori*:, <https://sites>.
- [14] Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [16] McClelland, D. C. (2017). *Human Motivation*. Jakarta: Erlangga.
- [17] Moehar, D. (2016). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Nusran, M. (2019). *Dunia Industri. Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media.
- [19] Purhantara, W. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [20] Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [21] Robbins, S. P. (2016). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani, Jakarta: Erlangga.

- [22]Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Rineka Cipta.
- [23]Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [24]Smith, S. (2014). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi Kedelapan, Jakarta: Erlangga.
- [25]Sopiah, & S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- [26]Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- [27]Suprihatiningrum, J. (2014). *Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta : Ar-Ruz Media.
- [28]Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [29]Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [30]Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*.Pasuruan: Qiara Media..

**MAKREJU:Manajemen Kreatif Jurnal**

**Volume.1, No.1 Februari 2023**

e-ISSN: 2963-9654; p-ISSN: 2963-9638, Hal 154-165