



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. SENYUM INDAH INDONESIA JAKARTA SELATAN

Thamrin¹, Romadon Setivadi²

1Dosen Universitas Pamulang, ²Mahasiswa Universitas Pamulang
, dosen02128@unpam.ac.id, mrudihartono21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan, Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Senyum Indah Indonesia sebanyak 78 orang, adapun sampel yang digunakan 78 responden dengan teknik sampel jenuh. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefiensi korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,042 > 2,009)$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-1,494 < 2,009)$ dengan nilai $p\ value > sig\ 0,05$ atau $(0,142 > 0,05)$. Secara simultan Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,106 > 2,790)$. Dengan analisis regresi linier berganda $Y = 22,808 + 0,529X_1 - 0,16X_2$, dan memberikan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work stress either partially or simultaneously on employee productivity at PT. Senyum Indah Indonesia, South Jakarta, The method used in this study is a quantitative method through an associative approach, the population in this study were all employees of PT Senyum Indah Indonesia as many as 78 people, while the sample used was 78 respondents with a saturated sample technique. The analytical methods used in this study are validity test, reliability test, normality test, classic assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. version 25. The results showed that work motivation partially had a positive and significant effect on employee productivity with a $t\ count > t\ table$ or $(6.042 > 2.009)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Work stress has a negative and significant effect on employee productivity with a $tcount < ttabel$ or $(-1.494 < 2.009)$ with a $p\ value > sig\ 0.05$ or $(0.142 > 0.05)$. Simultaneously Work Motivation



and Work Stress have a positive and significant effect with the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(23.106 > 2.790)$. With multiple linear regression analysis $Y = 22.808 + 0.529X_1 - 0.16X_2$, and gives a coefficient of determination or influence contribution of 48.5% while the remaining 51.5% is influenced by other factors.

Keywords: work motivation, work stress, employee productivity

A. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan kekuatan utama dalam suatu organisasi untuk mengelola dan mengkoordinasi sumber daya manusia dan material dan para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasinya, baik untuk hasil sekarang maupun untuk potensi masamendatang. Manajemen memasukan unsurkepemimpinan disamping penerapan berbagai keahlian teknis seperti keterampilan pengambilan keputusan dan perencanaan.

Manajemen suatu faktor yang menentukan dalam pencapaian suatu tujuan dan keberhasilan pada disetiap lembaga, oleh karena itu lembaga yang tidak mengikuti perubahan zaman, dengan sendirinya akan tertinggal olehlembagalainnya.

Dalam suatu perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yangg paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah Motivasi Kerja dan Stres Kerja yang berada dalam perusahaan dapat berpengaruh pada ProduktivitasKaryawan. Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan masalahpenelitian penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara bersama- sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah IndonesiaJakarta Selatan?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, dapat diketahui tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah IndonesiaJakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia JakartaSelatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan



perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

2. Stres Kerja

Stres 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).

3. Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35) metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:35) diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis data dan menjangkau informasi mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif.

Berikut adalah metode yang digunakan dalam menganalisis data penelitian ini:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui bagaimana dari keadaan objek yang diteliti berdasar pada variabel yang telah ditetapkan sebagai model dalam penelitian.

Teknik analisis yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan adalah dengan menggunakan analisis statistik atau sering disebut kuantitatif pendekatan deskriptif, merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan serta mencari pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gudono (2015:151) uji asumsi klasik sering disebut dengan analisis residual. Disebut demikian karena penelitian mengenai pelanggaran terhadap asumsi klasik yang biasanya dilakukan dengan mengamati pola nilai residual. Suatu metode dapat dikatakan baik apabila memenuhi standar tertentu sehingga mendapatkan hasil penelitian yang relevan dengan apa yang terjadi di lapangan. Untuk memenuhi standar tersebut diperlukan beberapa uji terhadap asumsi data yang terdapat dalam penelitian. Berikut ini merupakan uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian



ini.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *sccatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin- Watson*:

1) *Durbin-Watson*

Durbin-Watson untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada model regresi dan berikut nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh melalui hasil estimasi model regresi. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan perhitungan nilai statistik *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Menurut Singgih Santoso (2012:241) menguraikan standar autokorelasi sebagai berikut:

- Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.



3. Metode Regresi Linear

1) Metode Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kredit modal kerja terhadap perolehan SHU. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2010:188)

Keterangan :

Y' = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau bila harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel independen

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu a dan b. Menurut Sugiyono harga a dan b dapat dihitung dengan rumus berikut:

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai a

$$a = \frac{(\sum x^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum x^2 - (\sum X)^2}$$

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai b

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum x^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

a = konstanta (nilai Y pada saat nol)

b = koefisien regresi

n = ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

X = nilai variabel independent

Y = nilai variabel dependent.

2) Metode Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

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

Sumber: Sugiyono (2015:206)

Keterangan:



Y	= Harga Saham
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi Profitabilitas
β_2	= Koefisien regresi <i>Price to Book Value</i>
X1	= Profitabilitas
X2	= <i>Price to Book Value</i>
E	= <i>Standart error</i>

Setelah diketahui persamaan regresi maka hubungan antara variabel bebas dan variabel ditafsirkan berdasarkan atas nilai koefisien dari variabel bebas.

4. Uji Korelasi

Menurut Dadang (2016:27) analisis korelasi adalah suatu analisis statistik yang mengukur tingkat asosiasi atau hubungan antara dua variabel yaitu variabel X atau variabel Y.

Menurut Sugiyono (2012:87) metode korelasi adalah metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu unsur/element dengan unsur/element lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Untuk menentukan keeratan hubungan dapat ditentukan dengan tabel interpretasi angka korelasi menurut Sugiyono:

Tabel 3.3

Skala Interval	Kriteria atau Interpretasi Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju atau Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Setuju atau Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Setuju atau Kurang Baik
3,41 – 4,20	Setuju atau Baik
4,21 – 5,00	Sangat Setuju atau Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2012:183)

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \cdot 100$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi r^2

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- Jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen



terhadap variabel dependen lemah.

- b) Jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

6. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang telah relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris. Dalam Uji Hipotesis terdapat beberapa pengujian, diantaranya:

1) Uji T

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Rumus yang digunakan dalam uji T yaitu:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel.

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%

2) Uji F

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:252)

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017:252)

Keterangan :

r^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data (Sampel Responden)

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,512 + 0,515X_1$, koefisien korelasi 0,650 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi sebesar 0,422 atau sebesar 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,042 > 2,009)$ dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai regresi $Y = 41,830 - 0,087X_2$, koefisien korelasi sebesar -0,207 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif namun sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,043 atau sebesar



4,3% sedangkan sisanya sebesar 95,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-1,494 < 2,009)$ dengan nilai $p\ value > sig\ 0,05$ atau $(0,142 > 0,05)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil analisa data, menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 22,808 + 0,529X_1 - 0,106X_2$. Nilai koefisiensi korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,697 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,106 > 2,790)$ hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada hasil uji normalitas dengan menggunakan *One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada output pengujian data tersebut menunjukkan nilai $> 0,05$ dan hasil dari olah data penelitian ini menunjukkan nilai 0,200 maka penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada hasil pengujian multikolinearitas melalui perhitungan nilai Tolerance dan VIF dari kedua variabel bahwa *Return On Asset (ROA)* dan *Price to Book Value* memiliki nilai tolerance sebesar 0,646 dan VIF sebesar 1.549. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dan model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa titik menyebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai dalam penelitian karena telah memenuhi asumsi-asumsi dalam uji heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pada hasil pengujian autokorelasi Berdasarkan hasil uji autokorelasi diketahui pada penelitian ini mendapatkan nilai DW = 2,224. Sehingga, $dU < DW < (dU - 4)$ atau $1,678 < 2,224 < 2,322$ terpenuhi. Artinya dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini atau memiliki kesimpulan di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel dependen itu sendiri, baik pada periode sebelumnya atau pada periode berikutnya.

e. Uji Analisis Regresi Linear



- 1) Uji Analisis regresi sederhana
 - a) Nilai konstanta sebesar 19,512 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 19,512.
 - b) Nilai konstanta regresi motivasi kerja (X1) sebesar 19,512 diartikan apabila variabel motivasi kerja (X1) naik sebesar satu-satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,515.
 - c) Nilai konstanta sebesar 41,830 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan (Y) sebesar 41,830.
 - d) Nilai konstanta regresi stres kerja (X2) sebesar 41,830 diartikan apabila variabel stres kerja (X2) diturunkan sebesar satu-satuan, maka produktivitas karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,087.
- 1) Analisis Regresi Berganda
 - a) Nilai konstanta sebesar 22,808 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan stres kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka produktivitas karyawan (Y) hanya bernilai sebesar 22,808.
 - b) Nilai motivasi (X1) 0,529 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada



variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan padaproduktivitas karyawan (Y) sebesar 0,529.

- c) Nilai stres kerja (X2) -0,106 nilai tersebut negatif diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada varibel stres kerja

f. Uji Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Produktivitas karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,650 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

g. Uji Koefisien Determinasi

- a) Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,422 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar $(100-42,2\%) = 57,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain
- b) Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,043 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 4,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-4,3\%)$ dipengaruhi faktor lain.
- c) Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,485 maka dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas karyawan sebesar 48,5% sedangkan sisanya $(100-48,5\%) = 51,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam variabel penelitian ini.

h. Uji Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

a) Hasil Uji Hipotesis Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji t pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,042 > 2,009)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

b) Hasil Uji Hipotesis Stres terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji t pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-1,494 < 2,009)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} > sig\ 0,05$ atau $(0,142 > 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas karyawan.



2) Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,106 > 2,790)$ hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < sig\ 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Secara parsial terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier sederhana $Y = 19,512 + 0,515X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,650 dan uji hipotesis diperoleh $t\ hitung > t\ tabel$ atau $(6,042 > 2,009)$.

Secara parsial terdapat adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier sederhana $Y = 41,830 + 0,87X_2$. Nilai korelasi sebesar -0,207 dan uji hipotesis diperoleh $t\ hitung < t\ tabel$ atau $(-1,494 < 2,009)$.

Secara simultan berpengaruh signifikan antara Motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Senyum Indah Indonesia, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 22,808 + 0,529X_1 - 0,106X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,697 dan Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,106 > 2,790)$.

G. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

1. Untuk manajerial, dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawan bisa dengan menambahkan beberapa hal lain contohnya dalam pemberian gaji yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan kembali.
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel bebas lainnya dalam menentukan produktivitas karyawan.

H. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

Bungin, burhan. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi kedua* (ke-9). KENCANA.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (Pertama). DEEPUBLISH.

Firdaus. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, DILENGKAPI ANALISIS REGRESI IBM STATISTICS VERSION 26.0* (Pertama). DOTPLUS Publisher.



- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)* (Pertama). PT.Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24* (VII). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KAJIAN TEORETIK & PRAKTIK Dilengkapi Design,Proses, dan Hasil Penelitian* (Pertama). Literasi Nusantara
- Hermawan, I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN (Kuantitatif, Kualitatif & mixed methode* (Pertama). Hidayatul Quran Kuningan.
- Irmayani, ni wayan dian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). DEEPUBLISH.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL* (Pertama). Media Sahabat Cendekia.
- Pratama, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)* (Pertama). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Pertama). DEEPUBLISH.

Sumber Jurnal

- Asyifa, A., & Sumbogo, I. A. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Amos Indah Indonesia. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(3), 3289-3297.
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(1).
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77-86.
- Harrisma, O. W., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650-662.
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap



- Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Rahma, N. A. (2013). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam di Kabupaten Bondowoso.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Rizaldi, E. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Update*, 11(3).
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170-180.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarak*, 1(1), 66-82.
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. Motivasi Kerja Di Dalam Perusahaan, 15–36.
- Widharma, D. A. (2022). Pengaruh Lingkungan, Disiplin Karyawan, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. 2(2), 463–471.
- Wiranawata, H. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Antonio Baturaja. *Jurnal Manajemen*, 8(4), 24–47.