



PENGARUH TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIALOGUE GARMINDO UTAMA JAKARTA UTARA

THE EFFECT OF WORK PRESSURE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DIALOGUE GARMINDO UTAMA NORTH JAKARTA

Nurhayati A. Zihono¹, Rini Septiowati²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: amazihononurhayati@gmail.com^{1*}, dosen01402@dosen.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted : 12-08-2025

Published : 15-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work pressure, and work motivation on employee performance at PT Dialogue Garmindo Utama North Jakarta both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample was obtained in this study totaling 60 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The result of this study is that Work Pressure has no effect and is not significant on employee performance with a regression equation $Y = 31.287 + 0.222X_1$. The correlation value of 0,222 means that the two variables have a low level of relationship. The hypothesis test was obtained $t_{count} < t_{table}$ or $(1.733 < 2.002)$. Thus, H_0 was accepted and H_a was rejected, meaning that there was no significant effect of work pressure on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance with a regression equation of $Y = 6.541 + 0.820X_2$, a correlation value of 0,750, meaning that the two variables have a strong relationship level. The hypothesis test was obtained $t_{calculated} > t_{table}$ or $(5,212 > 1,991)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a significant influence of work motivation on employee performance. Work pressure and work motivation have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.945 + 0.145X_1 + 0.803X_2$. A correlation value of 0,764 means that the independent variable and the bound variable have a strong relationship level. The hypothesis test obtained by H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that there was a simultaneous significant influence of work pressure and work motivation on employee performance

Keywords: Work Pressure, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dialogue Garmindo Utama Jakarta Utara baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling Jenuh dan sampel yang diperoleh dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah tekanan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,287 + 0,222x_1$. Nilai korelasi



sebesar 0,222 berarti kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang rendah. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ or $(1,733 < 2,002)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh tekanan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,541 + 0,820X_2$, nilai korelasinya sebesar 0,750 berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $(5,212 > 1,991)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tekanan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2,945 + 0,145x_1 + 0,803X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,764 berarti variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Uji hipotesis yang diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan tekanan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Tekanan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Dialogue Garmindo Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang tekstil dan garmen yang memproduksi perlengkapan kebutuhan bayi dan rumah tangga, seperti gendongan bayi, tempat tidur bayi, dan lain-lain. PT Dialogue Garmindo Utama yang beralamat di Jl. Pluit Murni Raya No.24, RT.7/RW.4, Pluit, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara dan memiliki karyawan di pusat sebanyak 60 orang

Berdasarkan definisi kamus Oxford, tekanan adalah kebimbangan yang berpuncak dari masalah yang dihadapi dalam kehidupan seseorang. Tekanan juga merupakan reaksi terhadap kondisi sekitar dan keadaan sekeliling. terkadang, seseorang bisa mengalami tekanan karena terlalu banyak berfikir, terlalu banyak masalah dalam hidup atau perlu menyelesaikan tugas di luar kemampuan diri. Masalah tekanan ditempat kerja merupakan isu kronis yang sering dibicarakan dalam semua organisasi. Masalah tekanan perlu diatasi dengan sebaik-baiknya karena mempengaruhi prestasi dan produktivitas sebuah organisasi

Setiap pekerja mempunyai faktor yang berbeda terhadap situasi dan permasalahan ditempat kerja. Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai tekanan kerja di PT Dialogue Garmindo Utama dilakukan pra survey dengan menyebar kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai tekanan kerja kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Hasil kuesioner Pra-Survey Mengenai Tekanan Kerja pada
PT Dialogue Garmindo Utama

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
			Ya	Tidak	
1	Kondisi pekerjaan	Beban Kerja yang saya hadapi terlalu banyak dalam pekerjaan saya	70,0	30,0	30
2	Peranan dalam organisasi	Saya tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam pekerjaan saya	33,3	66,7	30
3	Faktor interpersonal	Saya tidak mempunyai dukungan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya	56,7	43,3	30
4	Perkembangan karir	Saya kesulitan mendapatkan perlengkapan yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya	60,0	40,0	30
5	Struktur organisasi	Saya bekerja di bawah perintah yang tidak jelas	70,0	30,0	30

Sumber : hasil olah data kuisisioner sementara (2025)



Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 70% karyawan merasa beban kerja yang dihadapi terlalu banyak, dan 33,3% karyawan merasa tidak tahu apa tanggung jawab mereka. Selain itu, 56,7% karyawan merasa tidak mempunyai dukungan yang cukup dalam melakukan pekerjaan, sedangkan 60% karyawan merasa kesulitan mendapatkan perlengkapan yang dibutuhkan. Terakhir sebanyak 70% menyatakan bahwa mereka bekerja di bawah perintah yang tidak jelas. Hal ini berarti dalam perusahaan masih terdapat banyak hal yang harus diperhatikan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Karena adanya ketidaksesuaian dalam hal ini dapat menimbulkan karyawan terganggu dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
Jenis Pemberian Motivasi Divisi Produksi Pada PT Dialogue Garmino
Utama Periode 2022-2024

No	Jenis Pemberian Motivasi	2022	2023	2024	
1	Kebutuhan Fisiologis	Uang makan	Ada	Ada	Ada
2	Kebutuhan Rasa Aman	BPJS Kesehatan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
		BPJS Katernagakerjaan	Ada	Ada	Ada
3	Kebutuhan sosial	Gathering	Ada	Ada	Ada
		Acara ulang tahun kantor	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Reward & Bonus	Ada	Ada	Ada
		Insentif	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Kebutuhan Aktualisasi diri	Pelatihan karyawan	Ada	Ada	Ada
		Promosi Jabatan	Ada	Ada	Ada

Sumber : Data sekunder PT Dialogue Garmino Utama (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa jenis pemberian motivasi yang diberikan PT Dialogue Garmino Utama secara langsung yaitu uang makan secara konsisten setiap tahunnya. BPJS Kesehatan tidak ada, sedangkan Motivasi yang diterima secara langsung berupa BPJS katernagakerjaan yang diterima secara konsisten, juga acara *Gathering* diadakan setiap tahun, namun acara ulang tahun kantor tidak diadakan. Sedangkan *reward & bonus* selalu ada diberikan PT. Dialogue Garmino Utama kepada karyawan, tetapi insentif tidak ada. Dan juga pelatihan karyawan diadakan agar karyawan mampu bekerja maksimal sehingga bisa mencapai target. Selain itu Promosi Jabatan terus ada di setiap tahun untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan untuk kontribusi mereka.

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja PT Dialogue Garmino Utama

No	Aspek yang Dinilai	Target	Capaian per Tahun (%)		
			2022	2023	2024
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	86,3%	84,1%	73,8%
2	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	76,2%	67,9%	76.1%
3	Pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan	100%	66,7%	80,9%	69,3%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	85,7%	88,7%	76,3%
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	87,9%	72,4%	69,6%
Capaian Rata-Rata			80,5%	78,8%	73,0%
Kriteria			Baik	Baik	Cukup

Sumber : PT.Dialogue Garmino Utama (2025)



Berdasarkan tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa pada periode tahun 2022 s.d 2024 kinerja karyawan pada PT. Dialogue Garmindo Utama mengalami penurunan. Penilaian kinerja dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang di tetapkan dapat sesuai.

Kajian Pustaka

1. Tekanan Kerja

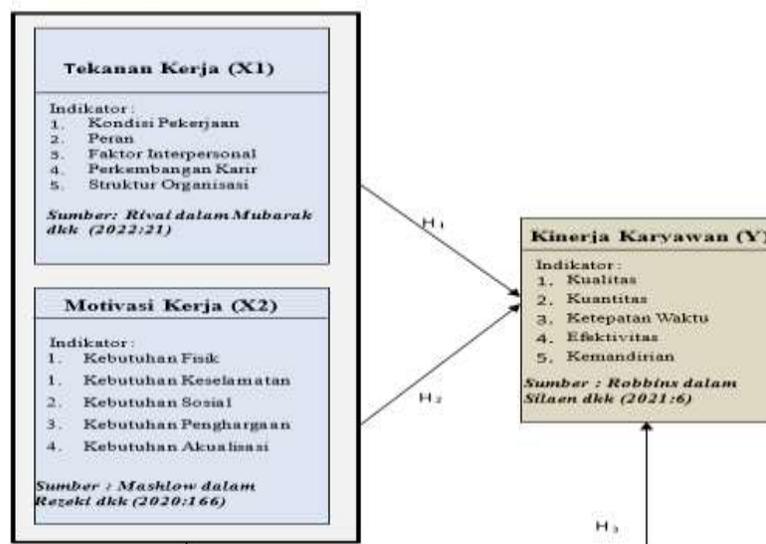
Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketengangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Rivai dalam Yuliana Yamin (2020:37) tekanan suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan dan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan

2. Motivasi Kerja

Dalam Sunarsi (2018:4) Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan catatan terkait dengan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto dan Mochklas, 2020:9).



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yakni penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Di mana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah tekanan dan motivasi variabel (Y) adalah kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan saya.	0,792	0,254	Valid
2	Saya tidak mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,789	0,254	Valid
3	Saya tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam pekerjaan saya	0,632	0,254	Valid
4	Saya tidak tahu persis apa yang diharapkan dari saya dalam pekerjaan	0,664	0,254	Valid
5	Saya tidak mempunyai dukungan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya	0,813	0,254	Valid
6	Saya kurang bekerja keras dalam pekerjaan saya	0,673	0,254	Valid
7	Saya kesulitan mendapatkan perlengkapan yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya	0,657	0,254	Valid
8	Kurangnya kesempatan untuk kemajuan karir, promosi dan tingkat jabatan yang tidak menentu	0,747	0,254	Valid
9	Para atasan dan rekan kerja saya mempunyai ide yang tidak sama tentang bagaimana seharusnya saya menyelesaikan pekerjaan	0,639	0,254	Valid
10	Saya bekerja di bawah perintah yang tidak jelas.	0,615	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2025



Dari data pada tabel 4.9 diatas, seluruh item pada variabel tekanan kerja (X_1) menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,254). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang diperoleh sebagai karyawan diperusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan	0,731	0,254	Valid
2	Tunjangan yang di peroleh dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan	0,610	0,254	Valid
3	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah di perhatikan dengan baik	0,633	0,254	Valid
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja diperusahaan ini cukup dan memadai untuk di gunakan	0,718	0,254	Valid
5	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	0,710	0,254	Valid
6	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini ukup baik	0,687	0,254	Valid
7	Atasan memberikan penghargaan untuk bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,811	0,254	Valid
8	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai pekerjaan saya	0,733	0,254	Valid
9	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	0,798	0,254	Valid
10	Atasan memberikan pelatihan ke karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	0,646	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari data pada tabel 4.10 di atas, seluruh item pada variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,254). Dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan	0,575	0,254	Valid
2	Pekerjaan yang anda hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0,637	0,254	Valid
3	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	0,679	0,254	Valid
4	Anda dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,584	0,254	Valid
5	Anda tidak pernah terlambat masuk kerja	0,737	0,254	Valid
6	Anda masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	0,738	0,254	Valid
7	Anda dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	0,792	0,254	Valid
8	Anda dapat berprestasi dalam pekerjaan anda	0,634	0,254	Valid
9	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain	0,772	0,254	Valid
10	Anda dapat memahami setiap pekerjaan anda sendiri	0,707	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari data pada tabel 4.11 di atas, seluruh item pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,254). Oleh karena itu, maka semua item kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, diketahui bahwa variabel tekanan kerja (X_1), motivasi Kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini ditunjukkan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600



Tabel 4. 12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Chronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Tekanan Kerja (X ₁)	0,883	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,884	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.79881826
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.032
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, diperoleh signifikansi senilai $0.200 > (0,05)$. Maka bisa diambil kesimpulan distribusi persamaan uji ini normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.945	4.195		.702	.485		
	Tekanan Kerja	.145	.086	.145	1.684	.098	.989	1.011
	Motivasi Kerja	.803	.094	.735	8.557	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel tekanan kerja sebesar 0,989 dan motivasi kerja sebesar 0,989, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel tekanan kerja sebesar 1,011 serta variabel motivasi kerja sebesar 1,011 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.



c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.569	4.882	1.731
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tekanan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah, 2025

Menurut perolehan uji dalam tabel 4.16 tersebut, regresi model ini tidak menunjukkan adanya autokorelasi, terbukti dengan Durbin-Watson sebesar 1.731 yang berada dalam rentang 1,550-2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.678	2.495		.672	.504
	Tekanan Kerja	-.032	.051	-.081	-.619	.538
	Motivasi Kerja	.080	.056	.186	1.425	.160
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, uji Glejser pada variabel tekanan kerja (X1) menghasilkan signifikansi nilai 0,538 serta untuk variabel motivasi (X2) didapatkan signifikansi nilai 0,160. Kedua nilai signifikansi ini >0,05. Bisa disebut tidak ada indikasi adanya gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga model regresi layak digunakan sebagai data penelitian.

3. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Tekanan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.945	4.195		.702	.485
	Tekanan Kerja	.145	.086	.145	1.684	.098
	Motivasi Kerja	.803	.094	.735	8.557	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2025

- Nilai konstanta sebesar 2,945 diartikan bahwa variabel tekanan (X₁) serta motivasi (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan memiliki nilai 2,945 poin
- Koefisien tekanan (X₁) sebesar 0,145, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan pada variabel tekanan kerja (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,145 poin



- c. Koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,803, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan suatu satuan pada variabel motivasi (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,803 poin

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Tekanan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.584	.569	4.882	.584	39.981	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tekanan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan perolehan yang ditampilkan dalam tabel 4.23 tersebut, ditemukan bahwa koefisien korelasi adalah 0,764. Nilai ini ada dalam rentang 0,600-0,799 yang menunjukkan bahwa variabel tekanan dan motivasi mempunyai hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Tekanan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.569	4.882

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tekanan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut, dengan koefisien determinasi 0,584, kesimpulannya adalah bahwa variabel tekanan dan motivasi mempunyai pengaruh senilai 58,4% terhadap kinerja karyawan, sementara 41,6% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Tekanan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.287	3.857		8.111	.000
	Tekanan Kerja	.222	.128	.222	1.733	.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan perolehan uji tabel 4.27 di atas, didapat t hitung < t tabel (1,733 < 2,002), dengan nilai signifikansi sebesar 0,088 > 0,05. Oleh karena itu H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti bahwa tekanan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.541	3.668		1.783	.080
	Motivasi Kerja	.820	.095	.750	8.646	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan perolehan uji tabel 4.28 di atas, didapati bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($8,646 > 2,002$), ini juga didukung tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Tekanan (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1906.043	2	953.021	39.981	.000 ^b
	Residual	1358.691	57	23.837		
	Total	3264.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

Dari uji tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($39,981 > 3,16$), serta diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa tekanan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Tekanan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dialogue Garmindo Utama Jakarta Utara, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Tekanan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y=31,287+0,222X_1$, dan nilai koefisien korelasi didapat sebesar 0,222 menunjukkan kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 4,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau ($1,733 < 2,002$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_a di tolak ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara tekanan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y=6,541+0,820X_2$, sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 menunjukkan kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau ($5,212 > 1,991$), maka H_0 ditolak dan H_a di terima, ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dialogue Garmindo Utama.
3. Tekanan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh



persamaan regresi $Y=2,945+0,145X_1+0,803X_2$, dan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,764 menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau ($39,981>3,16$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan tekanan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmike, M., & Sari, O.P. (2022). MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing”. Jawa Timur: UNIPMA PRESS
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset). Serang: CV. AA RIZKY
- Hasibuan, M. S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Askara
- Jabid, Dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional, CV Literasi Nusantara Abadi.
- Khaeruman, dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. Serang: CV. AA RIZKY
- Madiistriyatno, I.S., (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Tangerang, Indonesia: Indigo Media
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M. (2022). Gaya Kepemimpinan & Tekanan Motivasi Kerja. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia
- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran dan Implikasi. Jakarta: Feniks Muda Sejahtera
- Rezeki, F.D., dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson.
- Sahir, H.S., (2022). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: PENERBIT KBM INDONESIA
- Saleh, M., Russeng, S.S., & Tadjuddin, I. (2020). Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC). Yogyakarta: Deepublish
- Septiowati, R., Sugiarti, E., & Marayasa, N.I. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia menghadapi tantangan perubahan dan meraih kesuksesan bersama. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional
- Silaen, R.N., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. (2021). "Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature" Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 3.6 (2022): 3476-3482
- Tumiwa, F.A.R., dkk. (2021). Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media
- Wibowo, A. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Yayasan Prima Agus Teknik
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya manusia. Depok: Rajawali Pers
- Andari, R. Y. (2021). *Pengaruh Tekanan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Komitmen Organisasi*



- Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Maha Mitra Sejati)* (Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur).
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33-45.
- Azizah, S. N., & Anggraeni, B. K. (2017). Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombang: Array. *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 5(1), 1-15.
- Jalil, A., & Sabrina, R. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bank MEGA SYARIAH KC PALU. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 46-56.
- Kearsipan, C. M. (2020). 1. Pengertian Manajemen. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Naibaho, I. H. (2024). *Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Indonesia Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana).
- Nasri, N. A., Hatta, M., & Wijaya, A. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KABUPATEN PINRANG. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 302-308.
- Nurhalizah, S. (2022). *Pengaruh Tekanan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Serang Tahun 2022* (Doctoral dissertation, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten).
- Sari, S., & Septiowati, R. (2023). Analisis pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel intervening. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 859-868.
- Sularmi, L., Veritia, V., & Hayati, FA (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Refleksi: Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 6 (3), 639-646.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41-48.
- Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xxx. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 22-33.
- Yuliana Yamin, K. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sentosa Di Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(2), 97-104.