



Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Indah Baja Tangerang

The Influence of Motivation and Work Stress on Employee Performance at PT Surya Indah Baja Tangerang

Miranda Oktaviyani^{1*}, Furi Indriyani², Rohani Iestari Napitupulu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: mirandaoktaviyani5@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 15-10-2025

Revised : 16-10-2025

Accepted : 18-10-2025

Published : 20-10-2025

Abstract

Miranda Oktaviyani (64211390). The Influence of Motivation and Work Stress on Employee Performance at PT Surya Indah Baja Tangerang. Employee performance is influenced by various factors, both internal and external. Two aspects that often receive primary attention in this regard are motivation and work stress. Performance is a crucial element in the sustainability and achievement of an organization's or company's goals. This study aims to analyze the influence of motivation and work stress on employee performance at PT Surya Indah Baja Tangerang. This study was conducted using a quantitative method using an associative approach, with 37 employees as respondents. The sampling technique used the total sampling method, where the entire population was used as the research sample. Based on the analysis results, it is known that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, while work stress partially does not have a positive and significant effect on employee performance. However, simultaneously, motivation and work stress both have a positive and significant effect on employee performance. Thus, it can be concluded that motivation contributes significantly to driving improved employee performance compared to work stress.

Keywords : Motivation, Work Stress, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dua aspek yang sering menjadi perhatian utama dalam hal ini adalah motivasi dan stres kerja. Kinerja merupakan elemen krusial dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Baja Tangerang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif, dengan jumlah responden sebanyak 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, motivasi dan stres kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berkontribusi besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan stres kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dunia bisnis. Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, setiap organisasi



dituntut untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien guna mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan strategisnya. Upaya peningkatan daya saing tidak hanya memerlukan strategi manajerial yang tepat dan terarah, tetapi juga bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil. Menurut (Anggraini et al., 2024), setiap organisasi, lembaga, maupun perusahaan membutuhkan SDM sebagai komponen utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberadaan SDM memegang peran sentral dalam menggerakkan, mengoordinasikan, serta mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi.

Menurut Abdullah (2014) dalam (I Ketut Wira Parta, Deden Ismail, 2023) kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang berasal dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan dalam suatu perusahaan, sebagai bagian dari upaya bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pelaksanaan operasional sehari-hari, termasuk dalam upaya peningkatan produktivitas, mutu pekerjaan, serta kualitas layanan kepada pelanggan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memantau dan mengembangkan kinerja karyawan demi tercapainya sasaran jangka panjang yang telah ditetapkan. Menurut Drodjat dalam (Uswatun Chasanah & Lidia maulida, 2022) terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kepribadian, minat terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya organisasi, serta tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Dari berbagai faktor yang memengaruhi, motivasi merupakan salah satu faktor utama yang secara langsung dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor, baik internal maupun eksternal. Dua faktor yang sering menjadi fokus perhatian adalah motivasi dan stres kerja. Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja, meningkatkan efektivitas, dan memaksimalkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi (As'ad dalam (Fatimah, 2020)); Afandi dalam (Magda, 2022)). Di sisi lain, stres kerja dapat menjadi hambatan yang signifikan apabila tidak dikelola dengan baik. Tekanan pekerjaan, beban berlebih, konflik peran, maupun lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Beehr & Newman, 2018 dalam (Angelica et al., 2023)); Mangkunegara dalam (Felix Chandra, 2024)).

PT Surya Indah Baja sebagai perusahaan manufaktur baja ringan menghadapi tantangan serupa. Data absensi menunjukkan peningkatan ketidakhadiran karyawan pada beberapa periode tahun 2024, yang mengindikasikan penurunan kinerja akibat rendahnya motivasi dan tingginya tingkat stres kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menganalisis lebih lanjut sejauh mana motivasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif verifikatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut (Sugiyono, 2022) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandaskan dengan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.. Desain penelitian dilakukan dengan metode survei, yaitu pengumpulan data primer secara



langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Indah Baja Tangerang, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang baja ringan. Menurut (Sugiyono, 2023) populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek dalam suatu wilayah generalisasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, sebagaimana ditentukan oleh peneliti, untuk kemudian diteliti dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Populasi penelitian mencakup 37 orang karyawan. Menurut (Sugiyono, 2023) teknik sensus atau sampling total merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian yang sebanyak 37 karyawan

Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga teknik utama, yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat motivasi, stres kerja, dan kinerja. Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahap meliputi Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui survei yang disebarkan kepada karyawan PT Surya Indah Baja Tangerang. Survei tersebut dirancang untuk mempertimbangkan variabel utama, yaitu motivasi, stres kerja, dan kinerja karyawan. Sebanyak 37 responden berpartisipasi dalam survei ini yang memuat 35 pernyataan untuk setiap indikator variabel.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

1. Uji Validitas Motivasi (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi (X1)

No.	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
1	0,806	0,325	Valid
2	0,706	0,325	Valid
3	0,735	0,325	Valid
4	0,538	0,325	Valid
5	0,810	0,325	Valid
6	0,424	0,325	Valid
7	0,806	0,325	Valid
8	0,538	0,325	Valid
9	0,810	0,325	Valid
10	0,566	0,325	Valid
11	0,664	0,325	Valid
12	0,855	0,325	Valid

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti



Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 12 butir pernyataan pada variabel motivasi, seluruh nilai r hitung diketahui melebihi nilai r tabel sebesar 0,325. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid

2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

No.	R_{hitung}	R_{tabel}	keterangan
13	0,805	0,325	Valid
14	0,788	0,325	Valid
15	0,692	0,325	Valid
16	0,841	0,325	Valid
17	0,717	0,325	Valid
18	0,853	0,325	Valid
19	0,615	0,325	Valid
20	0,764	0,325	Valid
21	0,758	0,325	Valid
22	0,818	0,325	Valid
23	0,843	0,325	Valid
24	0,804	0,325	Valid
25	0,409	0,325	Valid

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 13 butir pernyataan pada variabel stres kerja, seluruh nilai r hitung lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,325. Oleh karena itu, seluruh item tersebut dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	R_{hitung}	R_{tabel}	keterangan
26	0,913	0,325	Valid
27	0,625	0,325	Valid
28	0,711	0,325	Valid
29	0,606	0,325	Valid
30	0,907	0,325	Valid
31	0,497	0,325	Valid
32	0,557	0,325	Valid
33	0,907	0,325	Valid
34	0,508	0,325	Valid
35	0,864	0,325	Valid

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 10 pernyataan yang mewakili variabel kinerja karyawan, seluruh nilai r hitung diketahui melebihi r tabel sebesar 0,325. Oleh karena itu, seluruh item dinyatakan valid yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam



kuesioner tersebut secara statistik dapat diterima dan layak digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Tabel 1. Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	12

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,893 untuk 12 pernyataan yang mengukur variabel motivasi. Karena nilainya melebihi ambang batas 0,60. Maka seluruh item dalam instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik

2. Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Tabel 2. Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	13

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan pengujian reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 pada 13 pernyataan yang diukur variabel stres kerja. karena angka tersebut melampaui ambang batas 0,60, maka seluruh item dalam instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	10

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Hasil yang ditampilkan menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,771. Karena nilai ini melebihi batas minimum 0,60, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian.



Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,09548818
Most Extreme Differences	Absolute	,162
	Positive	,101
	Negative	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		,984
Asymp. Sig. (2-tailed)		,288

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai sebesar 0,288 diperoleh yang melebihi batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,498	9,708		1,699	,098		
X1	,501	,176	,437	2,844	,007	,975	1,026
X2	,064	,094	,104	,676	,504	,975	1,026

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Stres Kerja) adalah 0,975, sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,026. Karena nilai Tolerance mendekati 1 dan VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.



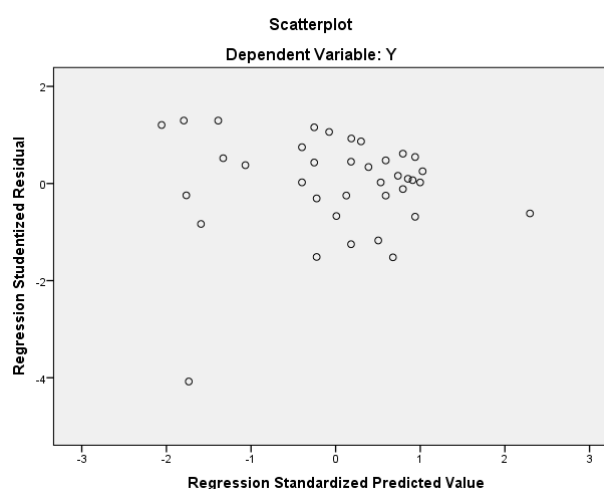
3. Uji Heteroskedasitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,865	6,121		3,409	,002
X1	-,314	,111	-,438	-2,826	,008
X2	-,025	,059	-,066	-,427	,672

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti



Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas dilakukan dengan metode *Glejser*, yaitu dengan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap nilai absolut *residual* (ABS_RES). Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikan untuk variabel X1 sebesar $0,008 < 0,05$ yang berarti terdapat indikasi heteroskedastisitas. Sementara itu, nilai signifikan variabel X2 adalah $0,672 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Sebagai pelengkap dengan metode *sactterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, seperti menyempit atau melebar. Hal ini menandakan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedasitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,498	9,708		1,699	,098



X1	,501	,176	,437	2,844	,007
X2	,064	,094	,104	,676	,504

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan hasil analisis pada tabel sebelumnya, diperoleh model persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 16,498 + 0,501 X1 + 0,064 X2$$

Adapun interpretasinya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,498 mengindikasikan bahwa apabila motivasi (X1) dan stres (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 16,498. Ini menunjukkan nilai awal kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.
2. Koefisien motivasi sebesar 0,501 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi akan mendorong peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,501, dengan catatan variabel lainnya tetap.
3. Sementara itu, koefisien stres kerja sebesar 0,064 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel stres kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,064, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana pengaruh motivasi lebih dominan dibandingkan pengaruh dari stres kerja.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,498	9,708		1,699	,098
X1	,501	,176	,437	2,844	,007
X2	,064	,094	,104	,676	,504

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan output tabel Coefficients, dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Motivasi) memiliki nilai t hitung sebesar 2,844 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,007. Karena nilai Sig. < 0,05 begitu pula dengan t hitung (2,844 lebih dari 2,032), maka dapat



disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel X2 (Stres Kerja) memiliki nilai t hitung sebesar 0,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,504. Karena nilai Sig. > 0,05 begitu pula t hitung (0,676 lebih kecil dari 2,032), maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima H_{a2} ditolak yang berarti stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dapat disimpulkan, Secara parsial hanya variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166,982	2	83,491	4,701	,016 ^b
Residual	603,829	34	17,760		
Total	770,811	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) begitu pula f hitung (4,701 lebih besar dari 3,276). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Stres Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan demikian, H_{03} ditolak H_{a3} diterima. Model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel independen tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	16,498	9,708		1,699	,098			
X1	,501	,176	,437	2,844	,007	,454	,438	,432
X2	,064	,094	,104	,676	,504	,174	,115	,103

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti

Berdasarkan tabel di atas, dapat dihitung besarnya pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No.	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Sig.
1.	Motivasi	0,437	0,454	$0,437 \times 0,454 = 0,198$	19,8%
2.	Stres Kerja	0,104	0,174	$0,104 \times 0,174 = 0,018$	1,8%
				0,216	21,6%

Sumber: Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi pengaruh yang lebih besar, yaitu sebesar 19,8%, sedangkan variabel stres kerja memberikan kontribusi sebesar 1,8%.

Dengan demikian, secara parsial stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan variabel motivasi (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,217	,171	4,214

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS oleh Peneliti



Berdasarkan hasil dari Model Summary, nilai R Square tercatat sebesar 0,217. Ini berarti bahwa 21,7% variasi dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh motivasi (X1) dan stres kerja (X2). Sementara itu, 78,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Dengan kata lain, kemampuan model ini dalam menjelaskan variabel dependen tergolong cukup, namun masih ada variabel lain di luar penelitian yang kemungkinan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel motivasi menunjukkan nilai sebesar 2,844, yang lebih besar dari nilai t tabel 2,032 dengan tingkat signifikansi 0,007 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Baja Tangerang.
2. Berdasarkan hasil uji t, variabel stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,504 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 0,676 yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,032. Dengan demikian, Ho2 diterima dan Ha2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Baja Tangerang.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,701 lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,276, dengan tingkat signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Baja Tangerang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Teruntuk kepada para pembimbing, Terima kasih atas kesabaran, bimbingan, serta arahan yang telah Bapak/Ibu berikan selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada PT Surya Indah Baja yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu kelancaran proses pengumpulan data. Segala bantuan dan kerja sama yang diberikan sangat berarti bagi penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, Suprayitno, dr. E., & Tahir, M. (2023). Manajemen dan Bisnis Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. *Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 64–71. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6779>
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening.



- Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108–118.
<https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i4.8072>
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92.
<https://doi.org/10.53654/mv.v2i2.120>
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059)
- I Ketut Wira Parta, Deden Ismail, N. S. W. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Magda. (2022). *Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sinar Mas*. 3(1), 47–57.
[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1087](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1087)
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Uswatun Chasanah, & Lidia maulida. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Lab Indonesia Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 30–41. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.26>