

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA MAHAKAM
RESOURCES TBK SAMARINDA**

Oleh :

Heriyanto¹ dan Novi Susanti

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

=====

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance. Specifically this study aims to find out how the influence of job stress on employee performance and know how well the influence of work motivation on employee performance, and to know the influence of work stress and work motivation on employee performance at PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. In this study the main problem is whether there is influence of work stress and work motivation on employee performance at PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda partially or simultaneously.

The method of analysis used in this research is descriptive analysis method and quantitative analysis that is by multiple linear regression analysis. The population in this study is the number of permanent employees in the production of PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda in 2017 as many as 792 population. The sample in this research using simple random sampling by using slovin formula technique, so sample taken as many as 266 samples of employees remain part production PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

The results showed that the value of F arithmetic = 143,844, using the significance limit of 0.05, then obtained the significance value is smaller than 0.05 is 0.000, it means that simultaneously the variable work stress and work motivation significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0,522 or 52,2%, hence coefficient simultaneously in explaining variation or change of dependent variable (Y) found the influence of free variable 52,2%, while the rest is 47,8%. The result of hypothesis testing (H_1) through the calculation results obtained t count value of 15,444 with the significance level of 0.000 results is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study H_0 rejected and H_a accepted. This test statistically proves that work stress has positive and dominant effect to employee performance. The result of hypothesis testing (H_2) through the calculation results obtained t count value of 3.215 with the significance of the result of

0.001 is smaller than 0.05, which means that the hypothesis in this study H_0 rejected and H_a accepted. This test statistically proves that the motivation has a positive effect on the performance of employees of PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

Keywords: Job Stress, Work Motivation and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini suatu perkembangan dibutuhkan pada usaha yang dijalankan. Perkembangan dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi serta kestabilan agar dapat tetap bersaing dengan perusahaan lainnya. Jika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai peran sangat penting bagi perusahaan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Seperti teori tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan.

PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda adalah perusahaan dibidang manufaktur dengan memproduksi plywood dan sawmill yang berlokasi di tepi sungai Mahakam yang terletak di desa Bukuan, Kecamatan Palaran. PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda melakukan strategi pemasaran, perusahaan lebih diarahkan kepada usaha untuk meningkatkan ekspor kayu lapis melalui peningkatan mutu dan nilai tambah produk yang dihasilkan, sehubungan dengan strategi pemasaran tersebut perusahaan bekerjasama langsung dengan distributor-distributor besar di negara tujuan ekspor, dengan demikian distribusi produk perusahaan menjadi lebih efektif.

Keberhasilan kinerja PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda juga dapat diukur melalui kinerja mereka, penyelesaian tugasnya secara efektif serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang menghambat produktivitas kerja mereka adalah motivasi kerja yang dimiliki setiap Pegawai berbeda-beda. Usaha yang ditempuh oleh PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memenuhi promosi jabatan, kenaikan gaji, pemberian bonus dan fasilitas secara tepat, karena jika promosi,

upah, dan fasilitas kerja yang diberikan sesuai dan terpenuhi maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja secara optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah pokok penelitian adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk .

II. KERANGKA DASAR TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Manajemen sumber daya (SDM), dimana tugas dari MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah suatu ilmu yang mengatur dan mengelola karyawan yang dimiliki perusahaan dengan sedemikian rupa sehingga dapat terwujud tujuan yang telah ditentukan.

2. Stres Kerja

Berbagai macam tantangan kehidupan yang dihadapi oleh individu menyebabkan tekanan-tekanan hidup baik fisik maupun emosional, begitu pula seseorang tersebut berprofesi sebagai karyawan. Kegiatan-kegiatan dan beban kerja yang setiap hari dilakukan merupakan satu di antara tantangan kehidupan. Beberapa kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut, karena harus menghadapi masalah dan menyelesaikan dengan seluruh upaya, tenaga serta pikiran.

Dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja sering timbul pada setiap orang, stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada

ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, serta adanya ketidak seimbangan antara karakter kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Definisi stres kerja menurut Mangkunegara (2008:28) :

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

According to Swanson et al (2008: 215) *At work, stress may occur because of different factors such as individual, socio-economic and family matters*. Artinya, “Stres kerja dapat terjadi karena faktor-faktor yang berbeda, seperti masalah sosial ekonomi, individu dan keluarga”.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:16), juga mengatakan bahwa ada 3 indikator yang dapat menimbulkan stres, diantaranya :

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit untuk dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

4. Manfaat Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan aktivitas karena dipengaruhi adanya kebutuhan biologis, insting, unsur-unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia. Semua faktor-faktor itu tidak dapat dipisahkan dari soal kebutuhan. Kebutuhan dalam arti luas, baik kebutuhan yang bersifat biologis maupun psikologis.

Secara singkat menurut Arep dan Tanjung dalam Diah Silviana (2015:13), manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah :

- a. Pekerjaan akan selesai dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala yang sudah ditentukan.
- b. Orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang mengerjakannya.
- c. Orang akan merasa berharga. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi.
- d. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.
- e. Semangat juangnya akan tinggi. Hal ini memberikan suasana bekerja yang bagus di semua bagian.

5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi berikut merupakan tujuan dari faktor-faktor kebutuhan dari teori Maslow yang dikutip dalam (Hasibuan, 2012:153).

- a. Fisiologis dan kebutuhan fisik adalah pemberian upah atau gaji , pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, dan fasilitas perumahan kepada karyawan.
- b. Keamanan adalah pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
- c. Sosial adalah melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
- d. Penghargaan adalah pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh

karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

- e. Aktualisasi diri adalah dengan sifat pekerja yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.

6. Kinerja Karyawan

Kinerja atau dalam bahasa Inggris Menurut (Prawirosentono 2008:8): Performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011: 67) menyatakan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor Kemampuan (*ability*) dan Faktor Motivasi (*Motivation*), sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya "*the right man in the place, the right man on the right job*"

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

8. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan untuk mengetahui tingkat kinerja. Memudahkan pengkajian kinerja, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2011:12) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*), Komunikasi (*Communication*).

Menurut Madgopes dalam Natapriatna (2008:27) menyebutkan tujuh indikator kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan selama bertugas pada suatu program studi dari waktu ke waktu, dapat dilihat dari banyaknya pencapaian yang dapat direalisasikan karyawan atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama warga kampus.
- b. Kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bertugas pada program studi tertentu.
- c. Banyaknya inisiatif karyawan dalam mencari strategi untuk merealisasikan program kerja yang dicanangkan oleh program studi tertentu.
- d. Kerja sama dengan karyawan, karyawan dan masyarakat dalam merencanakan dan melaksanakan tujuan program studi.
- e. Keberhasilan karyawan dalam setiap kegiatan program studi terutama dalam mencari solusi dalam memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya.
- f. Kemampuan karyawan dalam mengatasi tekanan dan intervensi dari pihak luar dan atasan,
- g. Kemampuan karyawan dalam membangkitkan dan mengelola motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

III. METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung, apabila r hitung sig. $< 0,05$ = valid dan r hitung sig. $> 0,05$ = tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel.

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila : Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliable

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis yaitu uji normalitas. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikorelasi antara variabel bebas. Dalam output SPSS, masalah multikolinearitas ditunjukkan lewat tabel *Coefficient* di mana nilai *Variance inflated Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tollerance* $> 0,10$.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi untuk menguji apakah dalam satuan model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya ($t-1$). Cara untuk melakukan uji autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson.

Mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

1. Jika angka D-W dibawah -2 , berarti autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diatas $+2$, berarti autokorelasi negatif.
3. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan $+2$, berarti tidak ada autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas dengan ditunjukkan oleh grafik scatterplot pada titik-titik yang tidak membentuk pola yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Alat Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis dengan model ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis. Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa faktor independen terhadap dependen baik secara serempak maupun secara parsial. Bentuk persamaan yang digunakan analisis Regresi Berganda. Rumusnya dikemukakan oleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

X_1, X_2 = Variabel bebas

e (error) = Faktor pengganggu

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi Linier berganda

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan uji realibilitas dilakukan pada instrumen penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner, untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Instrumen yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 13 pernyataan. Pernyataan yang berhubungan dengan variabel stres kerja (X1) sebanyak 3 pertanyaan, variabel motivasi kerja (X2) sebanyak 5 pertanyaan dan pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 5 pernyataan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung, apabila r hitung sig. $\leq 0,05$ = valid dan r hitung sig. $> 0,05$ = tidak valid (Ghozali, 2009:51).

Hasil uji validitas kuisioner dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah sedangkan output SPSS dapat dilihat secara lengkap pada bagian lampiran.

Tabel 1 Uji Validitas Butir-butir Pernyataan

Butir Pernyataan	r hitung	Sig.	r tabel	Sig. 0,05 (5%)	Kesimpulan
X1.1	0,525	0,00	0,1199	0,05	Valid
X1.2	0,548	0,00	0,1199	0,05	Valid
X1.3	0,572	0,00	0,1199	0,05	Valid
X2.1	0,528	0,00	0,1199	0,05	Valid
X2.2	0,499	0,00	0,1199	0,05	Valid
X2.3	0,370	0,00	0,1199	0,05	Valid
X2.4	0,418	0,00	0,1199	0,05	Valid
X2.5	0,473	0,00	0,1199	0,05	Valid
Y1.1	0,496	0,00	0,1199	0,05	Valid
Y1.2	0,421	0,00	0,1199	0,05	Valid
Y1.3	0,432	0,00	0,1199	0,05	Valid
Y1.4	0,556	0,00	0,1199	0,05	Valid
Y1.5	0,362	0,00	0,1199	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari seluruh indikator penelitian mempunyai r hitung yang lebih besar dari r-tabel, dengan tingkat signifikasi r hitung $< 0,05$. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang dilampirkan dalam kuisisioner dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2009:49) : Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel.

Setelah mengetahui hasil uji validitas dari seluruh indikator penelitian langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas variabel untuk menguji konsistensi internal dari seluruh jawaban responden. Berikut Tabel 2 adalah hasil uji reliabilitas penelitian.

Tabel .2 Uji Reliabilitas Butir-butir Pernyataan

Butir Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>r Alpha</i>	Kesimpulan
X1	0,630	0,60	Reliabel
X2	0,616	0,60	Reliabel
Y	0,610	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui dari tiga variabel penelitian ini diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dan dimensi penelitian dinyatakan reliabel. Dengan hasil *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, maka secara keseluruhan variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dasar indikator ini yang akan digunakan pada analisis lebih lanjut.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi

Grafik normal probability plot memiliki mengikuti arah garis diagonal menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikorelasi antara variabel bebas. Dalam output SPSS, masalah multikolinearitas ditunjukkan lewat tabel *Coefficient* di mana nilai *Variance inflated Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tollerance* > 0,10.

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja (X1)	0.946	1.058
Motivasi Kerja (X2)	0.946	1.058

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.3 di atas diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tollerance* lebih besar dari 0,10. Maka penulis menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi untuk menguji apakah dalam satuan model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya ($t-1$). Cara untuk melakukan uji autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson. Menurut Singgih (2010:219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- 1) Jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diatas +2, berarti autokorelasi negatif.
- 3) Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada autokorelasi.

Autokorelasi dalam suatu model regresi diketahui dengan cara melakukan uji test durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.522	.519	1.293	1.036

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Uji autokorelasi dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai durbin Watson (DW) yang diperoleh dari hasil analisis, yang ada dalam tabel dengan ketentuan bahwa nilai DW antara -2 sampai dengan +2, maka tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada table 5.4 diatas terlihat bahwa nilai DW adalah 1,036 atau masuk antara -2 sampai dengan +2, ini berarti hasil regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardiized. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.526E-15	.995		.000	1.000
StresKerja	.000	.060	.000	.000	1.000
Motivasi Kerja	.000	.042	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Res2

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 1,00 lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada stres kerja. Sedangkan pada motivasi kerja nilai signifikansi sebesar 1,00 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen yaitu stress kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.807	.995		6.838	.000
StresKerja	.920	.060	.677	15.444	.000
MotivasiKerja	.136	.042	.141	3.215	.001

a. Dependent Variable:
KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel stress kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,807 + 0,920 X_1 + 0,136 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki pengertian sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Konstanta 6,807 berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 6,807 jika variabel stress kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), bernilai 0 dan variabel yang tidak diteliti maka tidak berubah.

2) Koefisien Regresi Variabel stres kerja (b_1)

Variabel stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,920 atau berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan), yang artinya jika variabel stres kerja dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,920. Dengan asumsi variabel bebas dan variabel lain yang tidak diteliti tetap.

3) Koefisien Regresi Variabel motivasi kerja (b_2)

Variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,136 atau berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan), yang artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,136. Dengan asumsi variabel bebas dan variabel lain yang tidak diteliti tetap.

2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7 Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.522	.519	1.293	1.036

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Dalam output SPSS pada *Model Summary^b* diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723 atau 72,3% yang berarti tingkat hubungan antar variabel stres kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (bebas) menjelaskan variabel dependen (terikat). Dalam output SPSS, koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel diatas *Model Summary^b* dan tertulis *R Square*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,522 atau 52,2%, maka koefisien secara serentak dalam menjelaskan variasi atau perubahan variabel terikat (Y) didapati besarnya pengaruh variabel bebas 52,2%, sedangkan sisanya yaitu 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara, stres kerja yang dialami karyawan dapat ditangani dan diselesaikan dengan proses berfikir karyawan bisa memperbaiki kinerja mereka dan meningkatkan kinerja pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi yang diberikan karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda sangat membantu kinerja karyawan. Adanya dukungan dan dorongan yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sangat membantu kinerja karyawan. Sehingga motivasi di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji signifikansi secara serempak (uji-F) dihasilkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. Berdasarkan kesimpulan di lapangan dari hasil tanggapan responden tentang karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda, Stres kerja yang dialami karyawan PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda dapat ditangani dengan cepat dan pemimpin lebih termotivasi dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan, PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda telah mampu mengendalikan karyawan sehingga dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkunegara, A.A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Natapriatna, Sulaiman. 2008. *Kinerja Kepala sekolah: Studi Korelasi antara Pengetahuan tentang Manajemen Sekolah dan Sikap Terhadap Jabatan dengan Kinerja Kepala SD di Kotamadya Depok*. Jakarta: Tesis IKIP Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika. Aditama.
- Silviana, Diah. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda*. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman. Samarinda
- Swanson, V., Power, K. G., and Simpson, R. J. 2008. “*Occupational stress and family life: A comparison of male and female doctors*”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.