

## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TUNAS TOYOTA CIPONDOH DI KOTA TANGERANG

**Abdul Malik Hidayat<sup>1</sup>, Didi Sunardi<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [aliep865@gmail.com](mailto:aliep865@gmail.com), [dosen00724@unpam.ac.id](mailto:dosen00724@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

**Purpose.** *This research aims to determine the effect of work stress and motivation on employee productivity at Tunas Toyota Cipondoh in Tangerang City, both partially and simultaneously.*

**Methods.** *This research employs an associative quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 61 respondents. Data analysis techniques include instrument testing, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination. Hypothesis testing uses the t-test and F-test.*

**Results.** *The results of the analysis show: Work stress partially has a positive effect on employee work productivity with a simple linear regression equation  $Y = 18.174 + 0.584X_1$ . Motivation partially has a positive effect on employee work productivity, indicated by a simple linear regression equation  $Y = 14.480 + 0.677X_2$ . The results of the study of work stress and motivation simultaneously on employee work productivity, indicated by a multiple linear regression equation  $Y = 14.063 + 0.240 X_1 + 0.461 X_2$ , the correlation coefficient value of 0.736 means that it has a strong relationship level and a determination coefficient of 54.2% means that productivity is influenced by work stress and motivation by 54.2*

**Implication.** *Work stress and motivation influence employee work productivity, so the implications of this research are to increase employee work productivity which can be done by making companies evaluation and improvement materials for the company as well as measuring whether employees' performance is on the right track to achieve their financial goals.*

**Keywords.** *Work Stress, Motivation, Employee Work Produktivity*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tunas Toyota Cipondoh di Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan.

**Metode.** Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 61 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

**Hasil.** Hasil analisis menunjukkan: Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 18,174 + 0,584X_1$ . Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 14,480 + 0,677X_2$ . Hasil

penelitian stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 14,063 + 0,240 X_1 + 0,461 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 54,2% artinya produktivitas dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi sebesar 54,2.

**Implikasi.** Stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka implikasi penelitian ini untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilakukan dengan cara perusahaan menjadikan bahan evaluasi dan perbaikan perusahaan serta untuk pengukuran kinerja apakah karyawan berada pada jalur yang tepat untuk mencapai tujuan finansialnya.

### **Kata Kunci. Stres Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **1. Pendahuluan**

Perencanaan sumber daya manusia penting artinya bagi masyarakat karena merupakan satu sistem yang akan diikuti dalam seleksi dan penarikan tenaga kerja. Dengan demikian perusahaan yang akan membutuhkan sumber daya manusia mengikuti ketentuan yang berlaku secara nasional.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan, melainkan sangat ditentukan oleh pemberdayaan sumber daya manusia itu sendiri. Pendayaan sumber daya manusia sangat berperan penting bagi kelangsungan organisasi, dan pemimpin harus berupaya mencari karyawan yang berkualitas agar dapat mendorong setiap individu atau tenaga kerja untuk selalu meningkatkan kinerja kerja.

Berdasarkan data peneliti dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas pada Tunas Toyota Cipondoh dalam menjalankan tugasnya terlihat mengalami penurunan dari tahun 2020-2023. Bahwa rata-rata keseluruhan dari produktivitas kerja karyawan pada tahun 2020 mendapati nilai rata-rata sebesar 98%, pada tahun 2021 sebesar 96,5%, pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan sebesar 94,1%. Sedangkan pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan yang signifikan sebesar 86,6%, tugas yang dijalankan oleh karyawan tidak mencapai pada target penjualan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka dari itu karyawan harus terus berkembang dan berinovasi dalam menawarkan produk dan untuk terus mengenalkan fitur terbaru setiap unit kendaraan pada klien. Target penjualan sangat penting dalam dunia bisnis karena dapat menjadikan bahan evaluasi dan perbaikan perusahaan serta untuk pengukuran kinerja apakah karyawan berada pada jalur yang tepat untuk mencapai tujuan finansialnya.

Berdasarkan pada hasil pra survey peneliti yaitu survey awal sebanyak 30 responden. Pada hasil pra survey tersebut dapat dilihat variabel motivasi dalam kesempatan untuk berkembang adanya permasalahan mengenai "tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan karir", sedangkan untuk variabel motivasi dalam keseimbangan kerja dan kehidupan adanya permasalahan mengenai "karyawan tidak mendapatkan waktu yang cukup untuk beristirahat dan karyawan tidak merasa punya

waktu untuk diri sendiri serta keluarga”. Maka dari itu perusahaan harus mengevaluasi para karyawan mengenai manajemen waktu yang efektif seperti *time-blocking* agar bisa membantu karyawan bekerja lebih produktif dalam waktu yang lebih singkat.

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Stres Kerja**

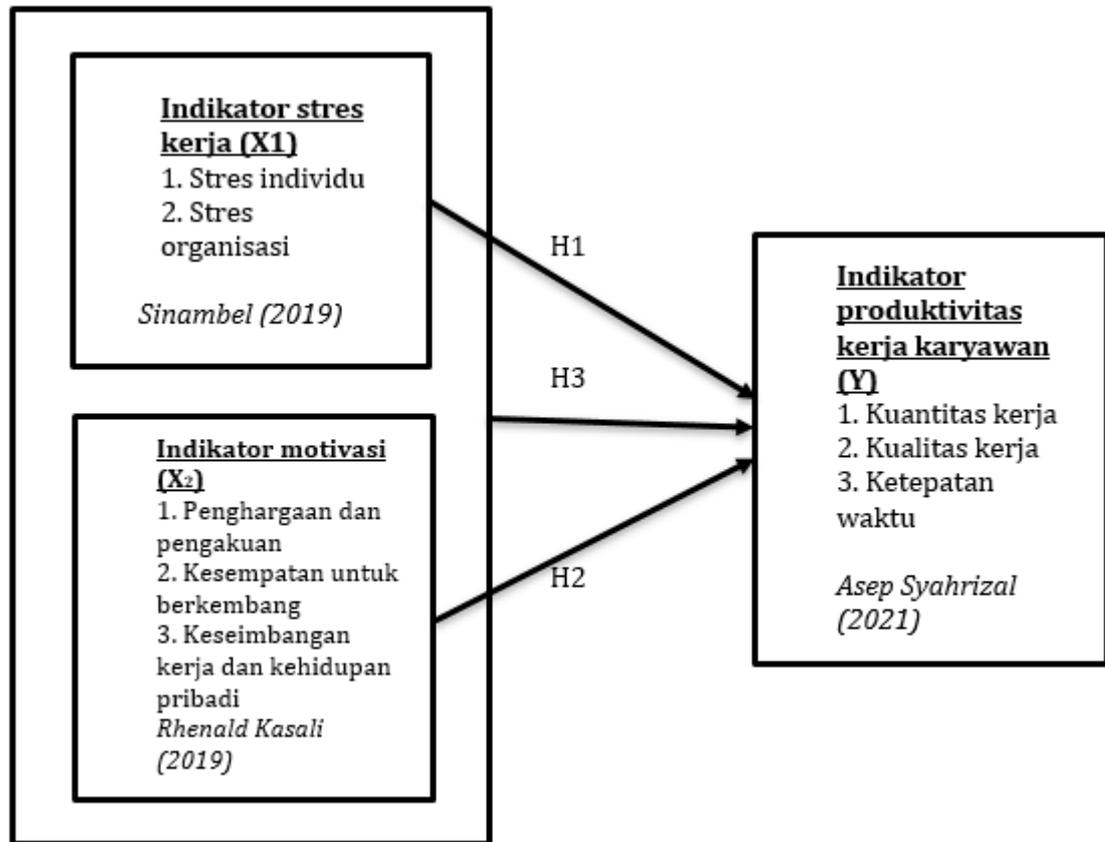
Menurut Sari, M. D. (2021:115-120), menjelaskan bahwa “stres kerja adalah kondisi psikologis yang timbul ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk mengatasi tuntutan tersebut.” Stres kerja dapat mengakibatkan berbagai masalah seperti burnout, penurunan kepuasan kerja, dan gangguan kesehatan fisik serta mental. Menurut Rahmawati, T., & Setiawan, A. (2022:87-92), menjelaskan “stres kerja adalah reaksi negatif terhadap tekanan atau tuntutan yang berlebihan di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan.” Stres kerja sering kali muncul akibat perubahan teknologi, beban kerja yang meningkat, dan kurangnya dukungan dari manajemen. Menurut Prasetyo, A. H. (2020:102-107), menjelaskan “stres kerja adalah hasil dari ketidakmampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang dapat mengakibatkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan konflik interpersonal di tempat kerja.”

### **Motivasi**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2023:95), menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.” Menurut Hani Handoko (2023:252), menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.” Menurut Henry Simamora (2023:510), menjelaskan bahwa “motivasi kerja adalah fungsi dari harapan individu bahwa usaha tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan, yang pada akhirnya memberikan imbalan atau hasil yang dikehendaki”.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Rhenald Kasali., Ngalm Purwanto (2019: 91-105) menyatakan bahwa “produktivitas kerja karyawan adalah ukuran seberapa efektif karyawan menggunakan sumber daya dan waktu untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.” Ini melibatkan efisiensi dalam proses kerja dan kualitas hasil yang dihasilkan. Menurut Ngalm Purwanto., Edi Sutrisno (2020:145-160) menyatakan bahwa “produktivitas kerja karyawan adalah rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses kerja.” Ini mencakup efisiensi kerja dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13) yang dimaksud “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

#### Prosedur Sampel

Sampel jenuh menurut Sugiyono (2018:156), “sampel adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya yang diteliti 61 orang, tidak lebih dari 100 orang responden maka menggunakan sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan subjek penelitian.

#### Operasionalisasi variabel

Definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Sugiono (2016:64) berpendapat “Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independent dan dependen.

#### Teknik Analisis

Dalam penelitian kuantitatif, “analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.” Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2013:199). Adapun metode analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini seperti studi kepustakaan misalnya buku dan jurnal.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Stres Kerja (X1)			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,909	0,252	Valid
Pernyataan 2	0,838	0,252	Valid
Pernyataan 3	0,880	0,252	Valid
Pernyataan 4	0,825	0,252	Valid
Pernyataan 5	0,891	0,252	Valid
Pernyataan 6	0,894	0,252	Valid
Pernyataan 7	0,899	0,252	Valid
Pernyataan 8	0,888	0,252	Valid
Pernyataan 9	0,918	0,252	Valid
Pernyataan 10	0,775	0,252	Valid
Motivasi (X2)			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,623	0,252	Valid
Pernyataan 2	0,884	0,252	Valid
Pernyataan 3	0,907	0,252	Valid
Pernyataan 4	0,886	0,252	Valid
Pernyataan 5	0,579	0,252	Valid
Pernyataan 6	0,882	0,252	Valid

Pernyataan 7	0,873	0,252	Valid
Pernyataan 8	0,759	0,252	Valid
Pernyataan 9	0,901	0,252	Valid
Pernyataan 10	0,871	0,252	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)			
Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,619	0,252	Valid
Pernyataan 2	0,845	0,252	Valid
Pernyataan 3	0,889	0,252	Valid
Pernyataan 4	0,862	0,252	Valid
Pernyataan 5	0,866	0,252	Valid
Pernyataan 6	0,856	0,252	Valid
Pernyataan 7	0,868	0,252	Valid
Pernyataan 8	0,898	0,252	Valid
Pernyataan 9	0,908	0,252	Valid
Pernyataan 10	0,891	0,252	Valid

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan data tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,246 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Stres Kerja (X1)	0,965	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,945	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,952	0,60	Reliabel

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan pada tabel 5 hasil pengujian menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	4.87962117
Most Extreme Differences	
Absolute	.114
Positive	.045
Negative	-.114
Test Statistic	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)	.049 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov pada tabel 6, dapat diketahui nilai signifikansi  $0,049 > 0,05$ . Bahwa dari hasil data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Toleranc e		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	e	VIF
1	(Constant)	14.063	2.980		4.720	.000		
	Stres Kerja	.240	.133	.279	1.804	.076	.329	3.037
	Motivasi	.461	.146	.490	3.165	.002	.329	3.037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

### Uji Linearitas

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas**

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined Linearity	2221.109	27	82.263	3.017	.001
		Deviation from Linearity	1612.104	1	1612.104	59.12	.000
		Within Groups Total	609.005	26	23.423	.859	.652
			899.842	33	27.268		
			3120.951	60			

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan pada tabel 8 diatas hasil dari uji Linearitas diketahui nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar  $0,652 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

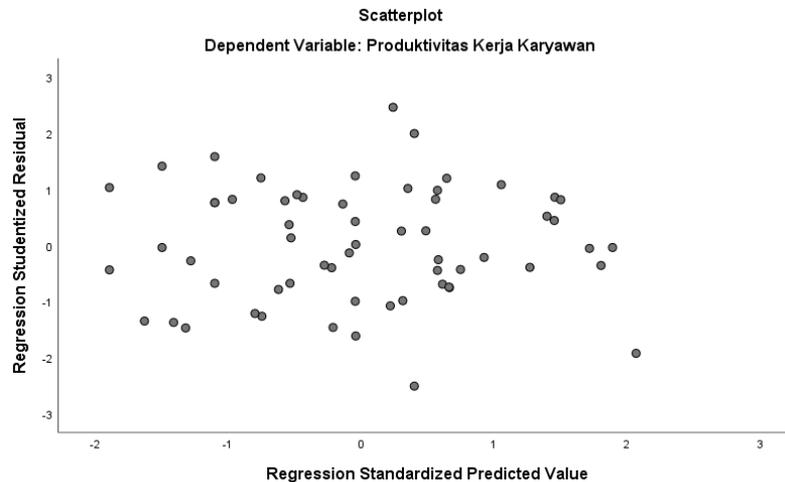
		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.984	1.537		3.894	.000
	Stres Kerja	.155	.069	.485	2.258	.028
	Motivasi	-.210	.075	-.600	-2.793	.007

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan pada tabel 9 diatas hasil dari uji heteroskedastisitas pada jenis heteroskedastisitas uji glejser pada variabel stress kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi  $0,026 > 0,05$  dan untuk motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi  $0,007 > 0,05$ . Dengan

demikian hal ini menunjukkan bahwa pada kedua variabel tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian.



**Gambar 2. Scatter Plot**

Dapat dilihat pada gambar diatas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar luas diatas dan di bawah angka 0, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.174	2.879		6.313	.000
	Stres Kerja	.584	.082	.681	7.135	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana antara (X1) dan (Y) diatas, maka dapat dikatakan persamaan regresi  $Y = 18,174 + 0,584 X1$ .

Interpretasi:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 18,174 yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 18,174.
- 2) Nilai regresi variabel stres kerja (X1) adalah 0,584 yang artinya bernilai positif, sehingga jika stres kerja mengalami peningkatan 1 nilai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,584 dengan sebaliknya apabila nilai skor stres kerja menurun maka Produktivitas Kerja Karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

**Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	14.840	3.004		4.940	.000	
	Motivasi	.677	.085	.719	7.940	.000	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana antara (X2) dan (Y) diatas, maka dapat dikatakan persamaan regresi  $Y = 14,840 + 0,677 X2$ .

Interpretasi:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 14,840 yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 14,840.
- 2) Nilai regresi variabel motivasi (X2) adalah 0,677 yang artinya bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami peningkatan 1 nilai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,677 dengan sebaliknya apabila nilai skor seleksi karyawan menurun maka Produktivitas Kerja Karyawan akan menurun, dengan asumsi variabel lain sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Stres Kerja (X1) dan motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	14.063	2.980		4.720	.000	
	Stres Kerja	.240	.133	.279	1.804	.076	
	Motivasi	.461	.146	.490	3.165	.002	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda antara (X1) dan (X2) terhadap (Y) diatas, maka dapat dikatakan persamaan regresi  $Y = 14,063 + 0,240 X1 + 0,461 X2$ .

Interpretasi:

- 1) Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 14,063 yang artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 14,063.
- 2) Nilai regresi variabel stres kerja (X1) adalah 0,240 yang artinya bernilai positif, sehingga jika stres kerja mengalami peningkatan 1 nilai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai motivasi (X2).
- 3) Nilai regresi variabel motivasi (X2) adalah 0,461 yang artinya bernilai positif, sehingga jika motivasi mengalami peningkatan 1 nilai, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,461 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai rekrutmen (X1).

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 13. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.463	.454	5.329

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) 46,3% maka sisanya sebesar  $(100-46,3\%) = 53,7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 14. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.508	5.057

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

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,517 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) 51,7% maka sisanya sebesar  $(100-51,7\%) = 48,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 15. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.526	4.963

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,542 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) 54,2% maka sisanya sebesar  $(100-54,2\%) = 45,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 16. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Stres Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,681 maka dapat dilihat nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat antara variabel stres kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**Tabel 17. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Motivasi	Produktivitas Kerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Produktivitas Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,719 maka dapat dilihat nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat antara variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

**Tabel 18. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Stres Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F	df1	df2	Sig. F Change
1	.736 <sup>a</sup>	.542	.526	4.963	.542	34.352	2	58	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Stres Kerja

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara simultan antara stres kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap produktivitas

kerja karyawan (Y) sebesar 0,736 maka dapat dilihat nilai tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat.

### Uji Hipotesis t

**Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.063	2.980		4.720	.000
	Stres Kerja	.240	.133	.279	1.804	.000
	Motivasi	.461	.146	.490	3.165	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji hipotesis t (parsial) dapat disimpulkan:

a. Stres Kerja (X1)

Hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,804 dengan ttabel 1,671 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena t hitung > ttabel (1,804 > 1,671) dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,240 maka hipotesis menyatakan H0 ditolak dan Ha diterima (terdapat pengaruh signifikan) sehingga dapat disimpulkan bahwa “stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”.

b. Motivasi (X2)

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,165 dengan t tabel 1,671 dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena t hitung > ttabel (3,165 > 1,671) dengan nilai signifikansi (0,002 < 0,05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,461 maka hipotesis menyatakan H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa “motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan”.

### Uji Hipotesis F

**Tabel 20. Hasil Uji Hipotesis F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1692.309	2	846.154	34.352	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1428.642	58	24.632		
	Total	3120.951	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

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

Sumber: *Olah Data SPSS 26 (2024)*

Hasil dari uji hipotesis F (simultan) diatas dapat disimpulkan bahwa hasil ANOVA dapat membandingkan nilai fhitung dengan ftabel. Maka diperoleh nilai fhitung (34,352 > 3,148) dengan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel stres kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tunas Toyota Cipondoh Di Kota Tangerang.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dalam penelitian dan perlu diperbaiki serta dikembangkan untuk dijadikan masukan dan referensi dalam penelitian di masa yang akan mendatang terkait dengan permasalahan penelitian. Ada keterbatasan pada penelitian yang dimaksud sebagai berikut:

1. Kendala internal penulis menghambat penelitian dan menyita waktu.
2. Beberapa responden menjawab kuesioner terkadang menjawab yang tidak sesuai dengan situasi yang sebenarnya terjadi.
3. Jumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini masih sedikit dan belum luas sehingga penelitian ini belum mempunyai tingkat keakuratan yang kuat.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tunas Toyota Cipondoh Di Kota Tangerang dapat memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18,174 + 0,584 X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,681. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,463 atau sebesar 46,3%. Sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(1,804 > 1,671)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tunas Toyota Cipondoh Di Kota Tangerang.
2. Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 14,480 + 0,677 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,719. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,517 atau sebesar 51,7%. Sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,165 > 1,671)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tunas Toyota Cipondoh Di Kota Tangerang.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada topik penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,063 + 0,240 X_1 + 0,461 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,736. artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,542 atau 54,2% sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(34,352 > 3,148)$  dengan signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Tunas Toyota Cipondoh Di Kota Tangerang.

### Daftar Pustaka

- handoko, t. h. (2023). *pengertian motivasi menurut para ahli*. dosen pendidikan.co.id. halaman 252.
- mangkunegara, a. p. (2023). *pengertian motivasi menurut para ahli*. dosen pendidikan.co.id. halaman 95.
- prabowo, b. (2023). *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. jurnal lensa ilmiah: jurnal manajemen dan sumberdaya. tersedia di google scholar.
- purwanto, n. (2023). *pengertian motivasi menurut para ahli*. dosenpendidikan.co.id. halaman 61.
- purwanto, n. (2023). *faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli*. dosenpendidikan.co.id. halaman 133.
- rahmawati, t., & setiawan, a. (2022). *psikologi kerja dan pengembangan sdm di era digital*. yogyakarta: penerbit andi, 122-137.
- sam cay. (2019) *pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru al azhar bsd*. jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang.
- sari, m. d. (2021). *manajemen sumber daya manusia: mengelola karyawan dengan pendekatan holistik*. jakarta: penerbit erlangga, 56-74.
- simamora, h. (2023). *pengertian motivasi menurut para ahli*. dosenpendidikan.co.id. halaman 510.
- simbolon, sahat, dkk. (2023). *evaluasi kinerja karyawan*. yogyakarta: cv. bintang semesta media.
- sugiyono. (2013). *metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. bandung: alfabeta.
- sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. bandung: alfabeta, cv.
- sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif*. bandung: alfabeta.
- wardani, w. g., & yohanes, m. r. (2022). *pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt nusantara sejahtera raya (cinema xxi) cabang plaza depok*. jurnal semarak, vol. 5, no. 2, 137–146. tangerang selatan: universitas pamulang.
- widodo, a. (2021). *manajemen stres dalam organisasi modern*. jakarta: kencana prenatal media group, 88-102.
- zurnali, c. (2023). *faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli*. dosenpendidikan.co.id. halaman 136.