

PENGARUH TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XXX

Suci Yolanda Wulan^a, Andi Heru Susanto^b

^a Bisnis dan Pendidikan / Manajemen, suciyolanda.wulan@mncu.ac.id , Universitas Media Nusantara Citra

^b Bisnis dan Pendidikan / Manajemen, andi.heru@mncu.ac.id , Universitas Media Nusantara Citra

ABSTRACT

Employee performance is important in a company, with increasing employee performance, it is expected to make it easier for the company to achieve its goals. This study aims to determine the effect of work pressure and motivation on employee performance. This study used an associative approach with a sample of 100 employees. The instrument used is a questionnaire. Instrument quality testing includes validity and reliability tests. Data analysis uses descriptive analysis, while for hypothesis testing it uses multiple linear analysis. The results showed that partially the working pressure had a positive and significant effect on performance with a calculated t value of 4,536 > 1,98397 t table with a significance value of 0,000 < 0,05. Motivation had a negative and significant effect on performance partially with a calculated t value -2,374 < 1,98397 t table with a significance value of 0,020 < 0,05. Work pressure and motivation had a positive and significant effect on simultaneous performance with a calculated f value of 12,540 > 3,09 f table with a significance value of 0,000 < 0,05 and an R- square value of 20,5%. This analysis was only carried out on PT XXX only and does not take into account other variables.

Keywords: Work Pressure, Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT XXX. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jumlah sampel 100 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Pengujian kualitas instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 4,536 > 1,98397 t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dengan nilai t hitung -2,374 < 1,98397 t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Tekanan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan dengan nilai f hitung 12,540 > 3,09 f tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 serta nilai R-Square sebesar 20,5%. Analisis ini hanya dilakukan pada PT XXX saja dan tidak memperhitungkan variabel lain.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Zaman sekarang kompetisi semakin ketat, individu maupun organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan yang lainnya. Perusahaan adalah organisasi yang didirikan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan [1]. Sehingga menuntut para individu untuk terus meningkatkan kinerja yang dimiliki agar menjalankan peran dan fungsinya sebagai karyawan dan membantu organisasi

dalam mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi harus dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensinya yang tentunya dapat diwujudkan melalui karyawannya karena sumber daya yang dimiliki perusahaan merupakan yang paling dominan dibandingkan dengan pengeluaran dalam sumber daya yang lain[2].

Kinerja karyawan merupakan hasil karyawan yang ditujukan untuk perusahaan dan dinilai baik atau buruknya dari *output* yang dihasilkan karyawan. Kinerja para karyawan secara individu merupakan hal yang dapat memengaruhi kesuksesan suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat berasal dari dalam diri sendiri atau dapat dikembangkan atau ditingkatkan oleh perusahaan agar memiliki kinerja lebih tinggi sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat [3].

Kinerja karyawan merupakan faktor yang bisa ditingkatkan jika para karyawan mengetahui tugas yang perlu dikerjakan, kapan dan harapan perusahaan atas kinerjanya sebagai karyawan [4]. Maka dari itu tidak heran jika kinerja karyawan sangatlah diperhatikan disetiap organisasi oleh para pimpinan .Perusahaan dapat mendengarkan aspirasi para karyawannya sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan [5]. Karyawan perlu diberikan pelatihan sesuai kemampuan masing – masing agar karyawan dapat bersaing secara efektif dan efisien dan karyawan perlu peran perusahaan untuk mewujudkannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal [6] seperti halnya tekanan kerja yang dihadapi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Tekanan adalah keadaan dimana seseorang merasa tertekan diri dan jiwanya diluar kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa diberikan solusi yang tepat dapat berdampak pada kesehatan individu tersebut [7]. Tekanan kerja yang dimaksud bisa seperti waktu pengerjaan yang singkat, tugas yang terlalu rumit, *double job desk* sehingga karyawan belum optimal saat bekerja dan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

Karyawan dalam mengerjakan tugasnya tentunya membutuhkan motivasi agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang dimaksud bisa motivasi ekstrinsik seperti gaji, insentif, bonus, dan lainnya. Maupun kemauan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tujuan hidupnya. Motivasi kerja ialah stimulus untuk karyawan agar menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan tergerak untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal apabila karyawan memiliki stimulus yang kuat dari dalam maupun dari luar dirinya [9].

PT XXX sudah berdiri sejak tahun 2019. Setiap proses produksi PT XXX menetapkan standar kualitas dan kuantitas untuk setiap harinya sesuai permintaan pasar. Para karyawan diminta untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan menghasilkan produk yang berkualitas baik. Namun tidak semua target yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai oleh para karyawan sehingga karyawan harus lembur untuk melanjutkan pekerjaannya sampai selesai di hari itu juga tanpa diberi uang lemburan, terkecuali jika perusahaan yang meminta karyawan untuk lembur maka akan ada uang lemburan yang dibayarkan kepada karyawan sesuai ketentuan yang ada. Tentunya hal ini dapat menghambat efektifitas dan efisiensi perusahaan.

PT XXX selalu mengapresiasi kinerja karyawannya yang memiliki kinerja yang baik, perusahaan akan memberikan apresiasi kepada karyawan tersebut, berupa pujian maupun dalam bentuk uang (bonus). Pimpinan perusahaan di bagian produksi juga sangat ramah dan memperhatikan para karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan jika karyawan membutuhkan bantuan, pimpinan tidak segan untuk menolong karyawan saat mengerjakan tugasnya. Sehingga karyawan merasa diperhatikan saat bekerja karena sikap pimpinan yang mengayomi dan karyawan juga memberikan respon baik kepada pimpinannya. Selain itu, terdapat jenjang karir yang membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja agar menempati jabatan yang lebih tinggi. Walaupun baik, tetapi pimpinan tetap bersikap tegas jika ada karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Tabel 1. Data Produksi (Januari 2021 – Januari 2022)

Bulan	Target/Bulan (pcs)	Total	Keterangan
Januari 2021	30.000	31.348	Target Tercapai

Februari 2021	30.000	27.203	Target Tidak Tercapai
Maret 2021	30.000	26.964	Target Tidak Tercapai
April 2021	30.000	41.954	Target Tercapai
Mei 2021	30.000	30.796	Target Tercapai
Juni 2021	30.000	48.137	Target Tercapai
Juli 2021	30.000	36.550	Target Tercapai
Agustus 2021	30.000	34.926	Target Tercapai
September 2021	30.000	27.270	Target Tidak Tercapai
Oktober 2021	30.000	36.643	Target Tercapai
November 2021	30.000	33.575	Target Tercapai
Desember 2021	30.000	26.567	Target Tidak Tercapai
Januari 2022	30.000	24.192	Target Tidak Tercapai

Sumber : Hasil Observasi Peneliti, 2022

Data tersebut merupakan data primer yang diperoleh peneliti pada saat melakukan observasi ke PT XXX. Berdasarkan data yang ada maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT XXX dalam kategori sedang karena dalam kurun waktu satu tahun terdapat total produksi yang belum mencapai target yaitu pada bulan Februari, Maret, September, Desember 2021 dan Januari 2022.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tekanan Kerja

Tekanan ialah keadaan dimana seseorang merasa tertekan diri dan jiwanya diluar batas kemampuan dirinya sehingga jika dibiarkan tanpa ada solusi yang tepat dapat berdampak pada kesehatan individu tersebut [7]. Tekanan merupakan sebutan yang mencakup konflik, kepenatan, tegang sehingga hilangnya kekuatan

Indikator tekanan kerja yaitu:

- a. Waktu yang mendesak
- b. Gaji atau upah yang tidak sesuai
- c. Tuntutan fisik
- d. Kepemimpinan
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai
- f. Konflik kerja
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja [10].

2.2 Motivasi

Motivasi adalah sebagai prosedur yang menggambarkan semangat, arah dan kegigihan seseorang dalam menggapai tujuan individu [11]. Motivasi merupakan kumpulan hal – hal yang dapat memengaruhi seseorang dalam menggapai tujuan yang jelas sesuai dengan tujuan masing – masing pribadi [12]. Motivasi merupakan kesanggupan karyawan untuk mewujudkan kemampuan maksimum yang dimiliki guna mencapai tujuan perusahaan, yang didukung dengan kemampuan guna mencukupi harapan seseorang [13]

Indikator motivasi yaitu :

- a. Daya pendorong
- b. Kerelaan
- c. Kemauan
- d. Membentuk keterampilan
- e. Membentuk keahlian
- f. Kewajiban
- g. Tanggung jawab
- h. Tujuan [14]

2.3 Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [15]. Kinerja merupakan proses yang dilalui dalam menilai peningkatan kerja karyawan terhadap sasaran yang ditetapkan, serta informasi kemampuan dalam pemakaian sumber daya dalam menghasilkan suatu produk. Kualitas produk hasil kegiatan yang dilakukan serta efektivitas tindakan yang dilakukan guna menggapai tujuan perusahaan [16]. Kinerja merupakan hasil yang dicapai berdasarkan usaha individu yang dapat tercapai karena kekuatan dan perbuatan dalam situasi tertentu [17].

Indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian [18].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif yang berasaskan dengan asas positif dan analisis datanya bersifat statistik berbentuk angka. Desain pada penelitian ini yaitu asosiatif untuk mengukur pengaruh antara dua variabel maupun lebih [19]. Penelitian dimulai sejak bulan Mei – Juni 2022 yang dilakukan di PT XXX dengan objek penelitian yaitu variabel tekanan kerja (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja (Y) dengan subjek penelitian yaitu karyawan PT XXX. Populasi pada penelitian ini sebanyak 140 orang yang merupakan karyawan PT XXX sehingga berdasarkan tabel Isaac dalam [20] maka jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 100 orang. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden terpilih dengan menggunakan teknik *sampling disportioned stratified random sampling* dengan hipotesis dan kerangka berpikir sebagai berikut:

Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H0: Tidak terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan.

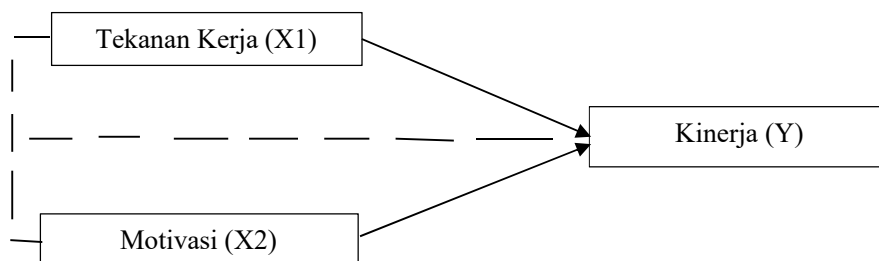
H0: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

H0: Tidak terdapat pengaruh tekanan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama – sama.

H3: Terdapat pengaruh tekanan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama – sama.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah metode yang dilakukan bertujuan untuk memberikan informasi mengenai data yang diperoleh serta menggeneralisasikan untuk data yang lebih besar (populasi) lalu ditarik kesimpulan [20]. Analisis deskriptif yang dilakukan meliputi *median, mean, sum*, standar deviasi.

Uji Instrumen

Kelayakan kuesioner dalam mengungkapkan pernyataan perlu melalui uji validitas dan reliabilitas guna mengukur konsistensi responden dalam menjawab pernyataan. Pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel dan dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $>$ 0,70 [21]. Pada penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Guna menguji kenormalan data pada pola regresi variabel independen dan dependen maka perlu melalui uji normalitas data yang dapat diuji dengan tiga metode yaitu p – plot, grafik histogram dan kolmogorov Smirnov dengan ketentuan nilai hasil uji $K-S > 0,05$ maka data dikatakan normal [21]. Pada penelitian ini uji normalitas data dilakukan menggunakan metode kolmogorov smirnov dengan pendekatan monte carlo.

b. Multikolinieritas

Guna menguji hubungan antar variabel independen pada suatu bentuk regresi perlu dilakukan uji multikolinieritas dengan metode *Variance Inflation Factor* dan nilai *Tolerance*, data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF $<$ 10,00 dan nilai *Tolerance* $>$ 0,10 [21].

c. Heteroskedastisitas

Guna mengetahui perbedaan varian residual suatu ke pengamatan lain dalam bentuk regresi maka harus dilakukan uji heteroskedastisitas yang dapat dilakukan dengan uji glejser dengan mengukur nilai probabilitas antara variabel bebas dengan absolut residual jika $>$ 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas [21]. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan guna menunjukkan arah hubungan serta kekuatan hubungan linear antara variabel independen dan dependen yang berjumlah dua variabel maupun lebih [21].

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

β = Koefisien

X_1 = Tekanan Kerja

X_2 = Motivasi

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka perlu dilakukan uji t dengan melihat nilai probabilitas level signifikansi sebesar 5% dengan ketentuan yaitu apabila nilai t hitung $>$ dari t tabel, -t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_1 dan H_2 diterima [21], yaitu terdapat pengaruh tekanan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dan terdapat pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan guna mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama – sama dengan melihat nilai sigifikansi level α sebesar 5% dengan kriteria yaitu apabila f hitung $>$ dari f tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_3 diterima [21], yaitu terdapat pengaruh tekanan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi

Guna mengetahui besarnya kemampuan pola dalam menerangkan variabel dependen maka perlu dilakukan uji koefisien determinasi dengan melihat nilai koefisien determinasi berada pada 0 dan 1, jika nilai R^2 yang diperoleh kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependent sangat terbatas. Ketentuan uji koefisien determinasi ialah 0 (tidak berkorelasi), 0 - 0,49 (berkorelasi lemah), 0,50 (berkorelasi moderat) 0,51 – 0,99 (berkorelasi kuat), 1,00 (berkorelasi sempurna) [21].

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel Tekanan Kerja (X1)			
TKJ 1	0,618		
TKJ 2	0,689		
TKJ 3	0,818		
TKJ 4	0,418	0,361	Valid
TKJ 5	0,639		
TKJ 6	0,481		
TKJ 7	0,527		
Variabel Motivasi (X2)			
MO 1	0,680		
MO 2	0,778		
MO 3	0,807		
MO 4	0,810		
MO 5	0,746	0,361	Valid
MO 6	0,559		
MO 7	0,823		
MO 8	0,543		
Variabel Kinerja (Y)			
KIN 1	0,808		
KIN 2	0,769		
KIN 3	0,799	0,361	Valid
KIN 4	0,875		
KIN 5	0,742		

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas maka seluruh pernyataan item dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Statistik Reliabilitas		
<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria	Keterangan

0,709	0,70	Reliabel
0,859	0,70	Reliabel
0,856	0,70	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach alpha* variabel tekanan kerja yaitu 0,709. Variabel motivasi yaitu 0,859 dan variabel kinerja 0,856 yang berarti item pernyataan dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Data	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Usia	20 – 30 Tahun	24	24%
	31 – 40 Tahun	31	31%
	41 – 50 Tahun	39	39%
	>50 Tahun	6	6%
	Total	100	100%
Jenis Kelamin	Laki – laki	27	27%
	Perempuan	73	73%
	Total	100	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	36	36%
	SMP	37	37%
	SD	27	27%
	Total	100	100%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	28	28%
	1 – 3 Tahun	67	67%
	4 – 5 Tahun	4	4%
	>5 Tahun	1	1%
	Total	100	100%
Bagia Kerja	<i>Cutting</i>	9	9%
	Jahit	47	47%
	<i>Finishing</i>	30	30%
	Kantor	14	14%
	Total	100	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia mayoritas responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 39 orang (39%). Berdasarkan jenis kelamin didominasi responden perempuan sebanyak 73 orang (73%), berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi responden lulusan SMP sebanyak 37 orang (37%). Berdasarkan lama bekerja didominasi responden yang sudah bekerja selama 1 – 3 tahun sebanyak 67 orang (67%) dan berdasarkan bagian kerja didominasi responden yang bekerja dibagian jahit sebanyak 47 orang (47%).

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Tekanan Kerja

N	Statistik							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
N	100	100	100	100	100	100	100	100

Mean	3.04	2.05	2.75	2.83	3.03	3.04	3.05	19.79
Median	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	19.00
Std. Deviation	.281	.479	.744	.533	.481	.618	.770	1.849
Range	2	3	3	3	2	2	2	9
Minimum	2	1	1	1	2	2	2	16
Maximum	4	4	4	4	4	4	4	25
Sum	304	205	275	283	303	304	305	1979

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh *mean* variabel tekanan kerja yaitu 19,79 dan nilai tengah 19 serta *range* 9, nilai maksimum 25 dan nilai minimum 16 serta *sum* 1.979.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

	Statistik								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Mean	3.28	3.23	3.16	3.22	3.45	3.20	3.36	3.32	26.22
Median	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	26.00
Std. Deviation	.604	.529	.443	.440	.575	.449	.482	.490	.836
Range	2	2	2	2	2	2	1	2	3
Minimum	2	2	2	2	2	2	2	2	25
Maximum	4	4	4	4	44	4	4	4	28
Sum	328	323	316	322	345	320	336	332	2622

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh *mean* variabel motivasi yaitu 26,22 dan nilai tengah 26 serta *range* 3, nilai maksimum 28 dan nilai minimum 25 serta *sum* yaitu 2.622.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

	Statistik					Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
N	100	100	100	100	100	100
Mean	2.54	3.07	3.07	3.15	2.52	14.35
Median	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	14.00
Std. Deviation	.717	.326	.383	.479	.969	1.743
Range	3	2	2	2	3	8
Minimum	1	2	2	2	1	11
Maximum	4	4	4	4	4	19
Sum	254	307	307	315	252	1435

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh *mean* variabel kinerja yaitu 14,35 dan nilai tengah 14 serta *range* 8, nilai maksimum 19 dan nilai minimum 11 serta *sum* 1.435.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One – Sample Kolmogrov – Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.55363286	
Most Extreme Differences	Absolute	.114	
	Positive	.114	
	Negative	-.054	
Test Statistic		.114	
Asymp.Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.170 ^d	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.096
		Upper Bound	.244

- a. Test Distribution is normal.
- b. Calculated from data
- c. Liliefors Significance Correction
- d. Based on 100 sampled tables with starting seed 1314643744

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan diperoleh nilai monte carlo sig sebesar 0,170 > Sig. 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
	Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1.	Tekanan Kerja	.997	1.003
	Motivasi	.997	1.003

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas yang dilakukan diperoleh nilai *collinearity tolerance* variabel tekanan kerja dan motivasi yaitu 0,997 > 0,10 dan nilai statistic VIF yaitu 1,003 < 10,00 maka data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
	Model	Sig.
1.	Tekanan Kerja	.444
	Motivasi	.639

Dependent Variable : ABS_RES

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi variabel tekanan kerja yaitu 0,444 > 0,05 dan nilai signifikansi variabel motivasi yaitu 0,639 > 0,05 yang berarti data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized B	t	Sig.

1.	(Constant)	18.449	3.583	.001
	Tekanan Kerja	.388	4.536	.000
	Motivasi	-.449	-2.374	.020

a. Dependent Variable : Kinerja
 Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan maka persamaan regresi linear pada penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = 18,449 + 0,388X_1 - 0,449X_2$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja

X1 = Tekanan Kerja

X2 = Motivasi

Hasil analisis berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu:

- Nilai konstanta yaitu 18,449 artinya jika variabel tekanan kerja dan motivasi nilainya 0 dan sifatnya konstan, maka kinerja karyawan bernilai 18,449.
- Tingkat koefisien regresi yang dimiliki variabel tekanan kerja adalah 0,388 dan bernilai positif. Hal ini menjelaskan bahwa jika variabel bebas yang bernilai konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,388.
- Tingkat koefisien regresi yang dimiliki variabel motivasi adalah -0,449 dan bernilai negatif. Hal ini menjelaskan bahwa jika variabel bebas yang bernilai konstan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,449.

Tabel 11. Uji Parsial

Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized B	t	Sig.
1.	(Constant)	18.449	3.583	.001
	Tekanan kerja	.388	4.536	.000
	Motivasi	-.449	-2.374	.020

Dependent Variable : Kinerja
 Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial maka diperoleh nilai t hitung variabel tekanan kerja yaitu 4,536 > 1,98397 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa secara parsial tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta nilai t hitung -2,374 < 1,98397 dan nilai signifikansi 0,020 < 0,05 yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 12. Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	61.786	2	30.893	12.540	.000 ^b
	Residual	238.964	97	2.464		
	Total	300.750	99			

a. Dependent Variable : Kinerja
 b. Predictors : (Constant), motivasi, tekanan kerja
 Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan secara simultan maka diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $12,540 > 3,09$ serta nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara simultan tekanan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1.	.453 ^a	.205	.189	1.570

a. Predictors : (Constant), motivasi, tekanan kerja

b. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan diperoleh nilai R Square sebesar 0,205 yang berarti bahwa tekanan kerja dan motivasi berpengaruh sebesar 20,5% terhadap kinerja karyawan PT XXX dan 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Secara parsial tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XXX hal ini disebabkan karena jika karyawan diberikan tekanan ketika bekerja sesuai dengan kemampuannya maka target yang diberikan dapat tercapai.
- Secara parsial motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XXX hal ini disebabkan karyawan sudah termotivasi ketika bekerja namun perlu didukung dengan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang ditentukan.
- Secara simultan tekanan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XXX sebesar 20,5% hal ini disebabkan oleh tekanan kerja yang diterima karyawan sesuai dengan motivasi karyawan ketika bekerja. Sedangkan 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

- Berlandaskan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, variabel tekanan kerja dan motivasi berpengaruh 20,5 % terhadap kinerja. Serta pada penelitian ini hanya menguji dua variabel independen saja, maka peneliti berharap penelitian mendatang dapat menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
- Berlandaskan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, tanggapan responden terhadap tekanan kerja kategori sedang, motivasi kategori tinggi dan kinerja kategori sedang maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT XXX memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja namun hasilnya belum optimal sehingga perlu didukung dengan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pelatihan, budaya kerja disiplin, peralatan yang memadai dan lainnya. PT XXX hendaklah bijaksana dalam memberikan beban kerja (target) tenggat waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan PT XXX tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan kerja dan motivasi tetapi oleh faktor lain juga, sehingga diharapkan pimpinan dapat lebih memperhatikan faktor lain.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada SINOVA PUBLIKASI (JURIMBIK) dan sponsor yang telah membantu untuk publish artikel yang berjudul Pengaruh Tekanan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XXX.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. D. Wahyudi and Z. Tupti, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 31–44, 2019, doi: 10.31949/dialogika.v3i1.2112.
- [2] N. Nursam, "Manajemen Kinerja," *Kelola J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 2, no. 2, pp. 167–175, 2017, doi: 10.24256/kelola.v2i2.438.
- [3] R. L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- [4] S. F. Harahap and S. Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 120–135, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4866.
- [5] F. Septina and T. Samuel, "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya," *JEMMA (Journal Econ. Manag. Accounting)*, vol. 3, no. 2, pp. 103–112, 2020, doi: 10.35914/jemma.v3i2.365.
- [6] E. Mahpudin and P. Purnamasari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang," *J. Edumic*, vol. 6, no. 2, pp. 66–72, 2018, doi: 10.33603/ejpe.v6i2.1334.
- [7] I. Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [8] Y. Yamin and Kuswara, "Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sentosa di Bandar Lampung," *J. Ekon. Keuang. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 37–44, 2020.
- [9] R. Astuti and O. P. A. Lesmana, "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan," *J. Ilman*, vol. 6, no. 2, pp. 42–50, 2018, [Online]. Available: <http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/44/42>
- [10] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi enam. PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- [11] S. Amalia and M. Fakhri, "Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro," *J. Comput. Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 119–127, 2016.
- [12] Bukhari and S. E. Pasaribu, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 89–103, 2019, doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.65.
- [13] S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, pp. 15–33, 2020.
- [14] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- [15] A. R. Setiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari, 2019.
- [16] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, pp. 47–62, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [17] H. Sembiring, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan," *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, pp. 10–23, 2020, [Online]. Available: <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- [18] T. A. J. Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [20] Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)*. Sleman: Deepublish, 2015.
- [21] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBS SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.