



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV SURYA UNGGUL SENTOSA (SUS)
KOTA BIMA**

Yasinta Ina ki¹, Jaenab²

**Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Jln. Wolter Mongisidi Komplek Tolobali Bima¹²**

Jaenab84.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan CV surya unggul sentosa (SUS) Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan alat penelitian adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai dan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sampel adalah semua pegawai di CV. Surya abadi unggul sentosa sebanyak 40 orang dengan di jadikan sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi dan stres kerja terhadap produktivasi karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work stress on employee productivity at CV Surya Superior Sentosa (SUS) Bima City. This type of research is associative with the research tool is a questionnaire. The population in this study were 40 employees and the sampling technique using a saturated sample was all employees at CV. Surya Abadi Sentosa excelled as many as 40 people with the sample. Data collection techniques in this study using observation, questionnaires, documentation and literature study. The analysis technique used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. From the results of the analysis, it can be concluded that there is a partially significant effect of motivation on employee work productivity, there is a partially significant influence of organizational culture on employee performance, there is a simultaneous influence of motivation and work stress on employee productivity.

Keywords: Motivation, Work Stress, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi seperti saat ini, dapat diketahui kompetitor bisnis semakin banyak artinya persaingan bisnis semakin luas dan ketat, dari banyaknya kompetitor dapat dilihat jenis bisnis yang sejenis yang artinya persaingan semakin banyak. Dengan didukung oleh kemajuan teknologi saat ini yang semakin lama semakin canggih, hal tersebut akan membuat peluang bisnis juga semakin terbuka. Perjalanan operasional perusahaan harus selalu diiringi dengan tingkat kemampuan yang baik. Hal ini tentunya membutuhkan adanya karyawan/pegawai yang mengoperasikan perusahaan dengan produktif, lingkungan kerja yang baik, sehat, berdaya saing kuat dan selamat, dengan demikian pengeluaran perusahaan dapat berjalan berkembang lancar berkesinambungan.

Motivasi kerja menurut Winardi (2016) dalam (Azhari & Andriani, 2020), motivasi ialah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Stres kerja menurut Priansa (2017) dalam (Safitri & Gilang, 2020), stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara psikis dan kemampuan fisik dalam mengemban pekerjaan yang bebaskan organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek berpikir, bertindak, emosi dan lainnya tiap individu karyawan. Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015) dalam (Dhyan dkk, 2021), produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara output dan input yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Objek penelitian ini berada pada CV SUS Kota Bima. CV SUS Merupakan perusahaan distribusi yang sudah berdiri sejak tahun 2013 silam, sebagai salah satu perusahaan distribusi CV SUS melayani dan membantu berbagai pelanggan dengan berbagai macam pilihan produk dan layanan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada CV SUS Kota Bima, menunjukkan menurunnya motivasi karyawan seperti lalai dalam bekerja dan kurang bersemangat, timbulnya stres kerja pada karyawan akibat pulang kerja tidak tepat waktu dan minimnya gaji para karyawan serta menurunnya produktivitas karyawan dimana pemasokan dan pengeluaran barang oleh karyawan sangatlah lama.

Berdasarkan uraian di atas tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Sentosa Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima”. Adapun rumusan masalah Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV surya unggul sentosa (sus) kota Bima, Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV surya unggul sentosa (sus) kota Bima, Apakah motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV surya unggul sentosa (sus) kota Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Winardi (2016) dalam (Azhari dkk, 2020), motivasi ialah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, sehingga dapat

mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Motivasi kerja menurut Fahlevi (2018) dalam (Dhyan dkk, 2021) motivasi merupakan sebuah dorongan dalam mengarahkan daya dan kompetensi karyawan agar mau bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2015), motivasi adalah pemberian daya penggerak dengan tujuan terciptanya kegairahan kerja seseorang tersebut, agar mereka bekerja secara bersama, bekerja terintegritas atau efektif dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasan.

Indikator Motivasi Kerja dalam (Azhari dkk, 2020), antara lain sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
Yaitu kebutuhan dalam mengembangkan kreativitas dan kemampuan.
2. Kebutuhan hubungan sosial
Ialah kebutuhan dalam menjalin hubungan baik antara sesama karyawan serta ikut bekerja sama.
3. Kebutuhan akan kekuasaan
Merupakan kebutuhan untuk memberikann pengaruh dan mengembangkan kekuasaan serta tanggung jawab.

2. Stres Kerja

Stres kerja menurut Priansa (2017) dalam (Safitri & Gilang, 2020), stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara psikis dan kemampuan fisik dalam mengemban pekerjaan yang bebankan organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek berpikir, bertindak, emosi dan lainnya tiap individu karyawan. Stres kerja menurut Garg dalam (Vijayan, 2017) stres kerja merupakan hasil ketidakcocokan antara tuntutan organisasi dengan kemampuan individu atau target yang diberikan organisasi. Stres kerja menurut Mangkunegara dalam (Hanim, 2016), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator Stres Kerja menurut Firdaus (2017) dalam (Nangoy dkk, 2020) membagi stres kerja menjadi empat komponen yang di jelaskan sebagai berikut:

1. Kekhawatiran
Yaitu sikap berlebihan akibat terlalu cemas akan suatu masalah yang dialami dan akan didesertai rasa tidak nyaman.
2. Gelisah
Merupakan kondisi ketidakmampuan pikiran dan tubuh dalam berkonsentrasi ataupun rileks.
3. Tekanan
Adalah rasa ketepurukan yang dialami oleh seseorang biasanya disebabkan oleh jadwal keseharian yang telalu padat
4. Frustrasi
Ialah suatu perasaan kecewa atau rasa putus asa dari suatu individu yang diakibatkan dari kegagalan akan suatu tujuan yang ingin dicapai.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Busro (2018) dalam (Efendi dkk, 2020), produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang telah digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Produktivitas kerja menurut Sunyoto (2015) dalam (Dhyan dkk, 2021), produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara output dan

input yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas kerja menurut Belcher dalam (Wibowo, 2018), produktivitas kerja dapat dikualifikasi dengan membagi pengeluaran dan pemasukan, menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki perbandingan produktivitas. Dengan menghasilkan lebih banyak input atau output yang lebih baik dengan tingkat input sumber daya tertentu.

Indikator Produktivitas Kerja menurut Agus dalam (Nurjaman, 2014) diantaranya :

1. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan akan menghasilkan mutu yang baik apabila karyawan memiliki kemampuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kuantitas Pekerjaan
Pencapaian target adalah salah satu kuantitas dalam pekerjaan yang direncanakan oleh perusahaan/organisasi.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu akan dapat dicapai apabila seorang karyawan memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya.
4. Semangat Kerja
Perasaan gembira yang dirasakan oleh seorang karyawan karena akan mengerjakan ataupun telah menyelesaikan pekerjaannya.
5. Disiplin Kerja
Setiap organisasi/perusahaan telah menetapkan peraturan mereka dan para staff dalam organisasi tersebut harus dapat mematuhi kebijakan tersebut.

4. Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan CV surya unggul sentosa (sus) kota bima.

H2 : Terdapat stres kerja terhadap produktivitas karyawan CV surya unggul sentosa (sus) kota bima.

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan CV surya unggul sentosa (sus) kota bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian dengan menggunakan metode asosiatif. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima. Yang berjumlah sebanyak 40 responden dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan Non Probability Sampling dengan jenis (*Sampling Jenuh*).

Objek penelitian ini berada pada Cv Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima. Teknik Pengumpulan Data: 1) Observasi ialah tehnik pengumpulan data dengan mensurvey langsung keadaan pada objek penelitian yang telah ditentukan

sebelumnya, 2) Kuesioner Merupakan teknik pengambilan data dari para sampel menggunakan alat yang bernama angket/kuesioner, 3) Studi Pustaka Adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data tambahan untuk penelitian melalui jurnal maupun buku. 4) Dokumentasi Merupakan pengambilan bukti dari pengambilan data.

Tekhnik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji statistika diantaranya:

1. Uji Validitas
Menurut Priyatno (2018), uji validitas merupakan tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Dan standar validitas yaitu 0,300
2. Uji Reliabilitas
Menurut Priyatno (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan pada kuesioner. Dan standar reliabilitas yaitu sebesar 0,600
3. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik bertujuan guna menghilangkan penyimpangan penyimpangan yang mungkin terjadi dalam analisis regresi sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Pengujian statistik dengan regresi linear berganda dapat dilanjutkan jika pengujian telah dibuktikan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.
4. Analisis Regresi Linear Berganda
Menurut Priyatno (2018), uji ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah adanya hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y)
5. Koefisien Korelasi
Menurut Priyatno (2018), koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya antara hubungan satu variabel dengan variabel lainnya.
6. Koefisien Determinasi
Menurut Siregar (2013), koefisien determinasi adalah angka yang dapat menyatakan atau digunakan dalam mengetahui koefisien atau korelasi yang diberikan variabel atau lebih.
7. Uji t
Uji ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independent dengan dependent.
8. Uji f
Uji ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersamaan antara variabel independent dengan dependent.

A. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Data bisa dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} begitupun sebaliknya, jika nilai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} maka data akan dinyatakan tidak valid. Untuk standar kevalidan data yaitu sebesar 0,300, selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini

:

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Status
MOTIVASI KERJA (X1)	X1.1	0,562	0,300	<i>Valid</i>
	X1.2	0,486	0,300	<i>Valid</i>
	X1.3	0,555	0,300	<i>Valid</i>
	X1.4	0,651	0,300	<i>Valid</i>

	X1.5	0,701	0,300	<i>Valid</i>
	X1.6	0,578	0,300	<i>Valid</i>
STRES KERJA (X2)	X2.1	0,688	0,300	<i>Valid</i>
	X2.2	0,427	0,300	<i>Valid</i>
	X2.3	0,478	0,300	<i>Valid</i>
	X2.4	0,595	0,300	<i>Valid</i>
	X2.5	0,652	0,300	<i>Valid</i>
	X2.6	0,741	0,300	<i>Valid</i>
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	Y.1	0,494	0,300	<i>Valid</i>
	Y.2	0,612	0,300	<i>Valid</i>
	Y.3	0,612	0,300	<i>Valid</i>
	Y.4	0,629	0,300	<i>Valid</i>
	Y.5	0,635	0,300	<i>Valid</i>
	Y.6	0,622	0,300	<i>Valid</i>

Uji Reliabilitas

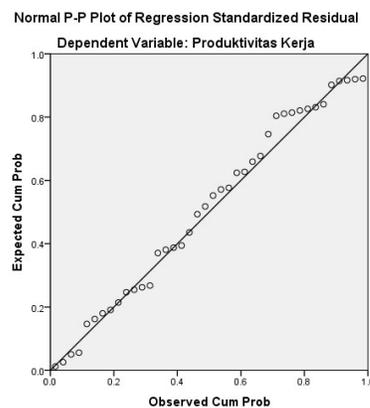
Data bisa dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alphanya lebih dari standar Cronbach's Alpha yaitu sebesar 0,600. Untuk selengkapnya dapat dilihat seperti dibawah ini:

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Status
Motivasi Kerja (X1)	0,626	> 0,600	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (X2)	0,627	> 0,600	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,643	> 0,600	<i>Reliabel</i>

Dapat dilihat pada tabel diatas, semua variabel menunjukkan reliabel yang berarti data bisa diuji lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila butiran-butiran plot mengikuti garis diagonal, dapat dilihat pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas menunjukkan bahwasannya butiran-butiran plot mengikuti garis diagonal

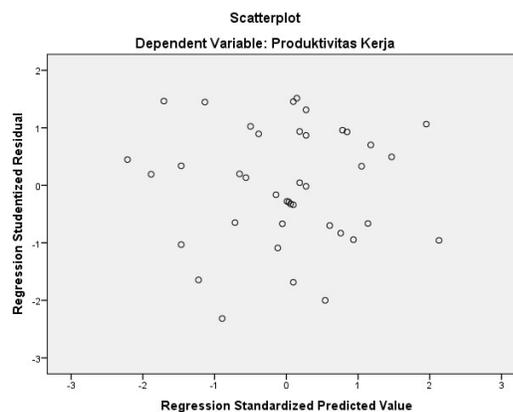
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.908	4.012		1.971	.056		
	Motivasi Kerja	.142	.138	.148	1.031	.309	.873	1.146
	Stres Kerja	.528	.147	.513	3.589	.001	.873	1.146

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Data dapat dikatakan terjadi multikolinearitas apabila nilai VIF yang diperoleh lebih dari 10,00 dan nilai tolerance value kurang dari 0,1. Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF dari variabel motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) yaitu $1,146 < 10,00$ dan nilai tolerance value $0,873 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Data dapat dikatakan terjadi residual apabila butiran-butiran plot tidak menyebar secara merata pada pada grafik *Scatterplot*. berdasarkan grafik Scatterplot

diatas diketahui bahwa butiran-butiran plot menyebar secara merata, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi residual.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.583 ^a	.339	.304	2.290	1.961

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Data dapat dikatakan terjadi autokorelasi apabila nilai *Durbin-Watson* lebih kecil dari batas (du) dan lebih dari (4-du). Berdasarkan tabel *Model Summary* diatas bahwa nilai durbin-watson sebesar 1,961 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,400 dan kurang dari (4-du) $4-1,400 = 2,600$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Coefficients		
	(Constant)	7.908	4.012		1.971	.056
1	Motivasi Kerja	.142	.138	.148	1.031	.309
	Stres Kerja	.528	.147	.513	3.589	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS pada tabel analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,908 + 0,142X_1 + 0,528X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta (a) memiliki nilai positif sebesar 7,908. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka nilai produktivitas kerja karyawan adalah 7,908.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) yang diperoleh sebesar 0,142. Nilai tersebut menunjukan pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini artinya variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel produktivitas

kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,142, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X2) yang diperoleh sebesar 0,528. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini artinya variabel stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,528, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.339	.304	2.290

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Dari tabel *Model Summary^b* diatas dapat diketahui untuk nilai koefisien korelasi (R) variabel motivasi kerja dan stres kerja sebesar 0,583. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 58,3%. Sedang untuk 41,7% sisa nya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Interval besar hubungannya dapat dilihat pada tabel interval koefisien korelasi dibawah ini:

Interval Koefisien Korelasi	
Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Dari tabel *Model Summary^b* diatas dapat diketahui nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan stres kerja hanya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 33,9% Dan untuk 66,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized	Standardize			
		Coefficients	d			
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.908	4.012		1.971	.056
1	Motivasi	.142	.138	.148	1.031	.309
	Kerja	.528	.147	.513	3.589	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel uji t parsial diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima. Hal terlihat dari nilai sig motivasi kerja sebesar $0,309 > 0,05$. Dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 40-2-1) = (0,025;37) = 2,026$. Berarti nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($1,031 < 2,026$), maka H_1 ditolak dan H_0 di terima.
2. Variabel stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai sig stres kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Dan nilai $t_{hitung} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 40-2-1) = (0,025;37) = 2,026$ Berarti nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($3,589 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima.

Uji f (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan uji f yaitu jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $f_{tabel} = f(k;n - k)$, $F=(2;40 - 2) = 38$ maka diperoleh koordinat untuk f_{tabel} yaitu 38. Hasil Uji f dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

		ANOVA ^a				
Model		Sum of	df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
	Regression	99.646	2	49.823	9.505	.000 ^b
1	Residual	193.954	37	5.242		
	Total	293.600	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat f_{hitung} sebesar 9,505 dengan nilai f_{tabel} adalah 3,24 sehingga nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $9,505 > 3,24$ dan tingkat signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersamaan (simultan)

berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima.

Pembahasan Hipotesis H1

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, bahwasannya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (sus) Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($1,031 < 2,026$), maka H_1 ditolak dan H_0 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nangoy. M Dkk (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado" hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja diperoleh angka t hitung (1.069) $<$ t tabel ($1,66298$) dengan taraf signifikan lebih besar dari $= 0,05$ yaitu sebesar $0,288$ dengan demikian H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan Hipotesis H2

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, bahwasannya stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (sus) Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} ($3,589 > 2,026$), maka H_0 ditolak dan H_2 di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusdinar, dkk (2020) "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang" hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansinya (Sig.) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) atau berarti signifikan.

Pembahasan Hipotesis H3

Berdasarkan pengujian pada uji f bahwasannya variabel motivasi kerja dan stres kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $9,505 > 3,24$, maka H_0 di tolak dan H_3 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nangoy. M Dkk (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado" berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung $<$ F tabel yaitu sebesar $3,174 > 2,71$ dengan tingkat signifikansi $0,029 < 0,05$ hal ini berarti Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

B. KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima.
2. Terdapat pengaruh secara parsial antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Surya Unggul Sentosa (SUS) Kota Bima.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lainnya seperti pengaruh lingkungan kerja, motivasi atau yang lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan lain dengan bidang yang sama. Saran ini diajukan agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta dapat memperkaya teori-teori yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhyan and Noviyanti, 2021. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akutansi* 1 (2): 127-136
- Efendi, Hendri and Kurniawan. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang" *Jurnal Manevestasi* 2(1): 76-93.
- Febrian, Wenny Desty, and Abdiana Ilosa. 2020. "Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bca Finance." 1(1): 243–54.
- Firdaus Muhammad. 2017. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Kerja, Produktivitas, Pada Pt, and Wika Beton. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap." VII(2): 75–86.
- Hanim, Maslatifa. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT DOK dan Perkapalan Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (3).
- Nangoy, N M et al. 2020. "Pembangunan Daerah Kota Manado the Effect of Work Motivation , Work Experience and Work Stress on Employee Productivity in the Regional Development." 8(1): 282–91.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian: dalam pengelolaan SDM Perusahaan*. Penerbit CV Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Safitri, Amelia Eka. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 3(2): 170–80.
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(1): 78–88.
- Syamsuddin, Syamsuddin et al. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai IAIN Kendari." *Shautut Tarbiyah* 26(2): 140.
- Vijayan, Mathangi. 2017. "Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore". *Jurnal of Organisation & Human Behaviour*, Volume 6.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Winardi, (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta