

MOTIVASI DAN STRES KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT DELTA JAYA MAS

Via Hariyanti

Email: viahariyanti@gmail.com

(Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

Tony Susilo Wibowo

(Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

Abstract

This research aims to know the influence of motivation and stress of work against employee productivity part production in PT. Delta Jaya Mas. From the results of research that has been done by using questionnaires and documentation against 95 respondents taken with random sampling techniques.

Motivation and job stress have an influence partially against work productivity of employees part of the production of PT. Delta Jaya Mas, accepted and proven the truth by using test – t obtained t count variable = value with 3,102 motivation sig. 0.003 so ($0.003 < 0.05$) and work stress = -value sig 3,376. be 0.001 ($0.001 < 0.05$). Motivation and job stress have an influence employee to productivity the simultaneous production of PT. Delta Jaya Mas, accepted and proven the truth by using the F test obtained F count = 6,000 value of sig. = 0,004 ($0,004 \leq 0.05$).

The correlation coefficient (R) of 0,340 shows that there is a less powerful relationship between work stress and motivation to productivity. The coefficient of determination (Rsquare) of 0.115. This figure shows that motivation and stress of work provide variations or capable of contributing to a variable productivity amounted to 11.5%, while the remaining registration 88.5% are caused by other variables that are not included in the study.

Keywords: motivation, work stress and work productivity.

Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, menuntut perusahaan untuk dapat membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan proses kerja pada karyawan. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi

kerja pada karyawan dengan berbagai upaya, seperti melalui program yang sudah disusun dengan baik dan jaminan pelaksanaan program tersebut sehingga karyawan dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan harus mampu untuk memotivasi dirinya sendiri. Motivasi yang baik adalah motivasi intrinsik yang muncul dari dalam benak karyawan. Dengan adanya motivasi ini diperkirakan akan dapat mempengaruhi aktivitas kerjanya. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan

seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2006:18). Apabila kurang termotivasi maka karyawan dapat mengalami stress.

Pada kondisi tertentu karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya seperti konflik kerja, beban kerja, wewenang yang tidak seimbang, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang buruk, atasan yang tidak menyenangkan, dan rekan kerja yang kurang menyenangkan. Selain itu hal yang dapat menyebabkan stres pada luar lingkungan kerja seperti permasalahan yang ada di dalam keluarganya kemungkinan dapat menyebabkan karyawan akan mengalami stres dalam bekerjanya (Badeni, 2013:65). Berbagai bentuk stres dapat bermula pada kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri, sehingga menciptakan pemikiran yang tidak sesuai dengan lingkungan, di satu sisi tuntutan lingkungan tidak pernah berhenti untuk berubah, sehingga terjadi kesenjangan antara pemikiran dan lingkungan individu tersebut.

Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres merupakan salah satu bagian dari suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2008:368). Dari berbagai kondisi diatas dapat diduga bahwa motivasi dan stres kerja juga

berpengaruh pada pekerjaan karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas?
2. Apakah motivasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas?

Tujuan

1. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi dan stres kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Delta Jaya Mas.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT.Delta Jaya Mas.

Manfaat

1. Bagi perusahaan. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi pihak manajemen atau pemilik perusahaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti. Penelitian ini dilakukan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan tentang penerapan teori-teori yang didapat selama menempuh studi perkuliahan dalam bidang

manajemen terutama sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi calon peneliti yang mengambil topik penelitian mengenai sumber daya manusia yang serupa dengan penelitian ini.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Feri Harianto (2008) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Berdasarkan uji secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel stres kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kerja yang dilakukan oleh para tukang dan pekerja. Model persamaan regresi $Y = 2,784 - 0,527X_1 + 0,506X_2 + 0,399X_3 + e_i$. Dari fungsi regresi tersebut bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan diketahui dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja, oleh karena itu keduanya mempunyai sifat positif terhadap kinerja. Sedangkan variabel stres kerja dapat menurunkan kinerja karena sifatnya yang negatif pada kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi para pekerja dengan gaya kepemimpinan yang benar dengan maksud untuk menekan tingkat stres yang tinggi, sehingga kinerja tenaga kerja akan meningkat.

2. Ahmad Haris (2011) mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Teknisi Reefer Container PT. Terminal Petikemas Surabaya”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Secara persial, variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja teknisi reefer container. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan pada uji t dengan tingkat pendidikan $0,035 < 0,005$, motivasi $0,020 < 0,05$ dan pengalaman kerja $0,037 < 0,05$. Variabel tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja teknisi reefer di PT. Terminal Petikemas Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 23,957 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 2,261 + 0,686X_1 + 0,649X_2 + 0,405X_3$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah sebesar 0,784. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (produktivitas kerja) sebesar 78,4%. Sedangkan sisanya sebesar 21,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Gilland Cardindo dan Jerry Marcellinus Logahan (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk, kantor pusat”. Untuk penelitian ini, lingkungan kerja fisik besar pengaruhnya terhadap produktivitas

kerja yang mempunyai hubungan kuat dan searah sebesar. Hal tersebut menjelaskan bahwa tingkat lingkungan kerja fisik yang diterapkan oleh manajemen pada PT. Bank Bukopin Tbk, kantor pusat memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja juga berpengaruh negatif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk, kantor pusat. Untuk penelitian ini, stress kerja besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja yang mempunyai hubungan kuat dan searah. Lingkungan kerja fisik dan Stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini kedua variabel ini memiliki hubungan yang bersifat kuat dan searah terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh secara signifikan sebesar 40,7% di PT. Bank Bukopin Tbk kantor pusat. Pengaruh stress Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh secara signifikan sebesar 51,7 % di PT. Bank Bukopin Tbk kantor pusat. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) serta Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh secara signifikan sebesar 57,1 % di PT. Bank Bukopin Tbk kantor pusat.

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi adalah “ *the willingness to exert high level of effort toward organizational goal, conditioned by effort's ability to*

satisfy individual needs”. (Robbins dalam Badeni, 2013:76). Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Stress Kerja

Stress disebut juga dengan *stressor* adalah situasi atau kejadian yang dapat menimbulkan stres. Marihot Tua Efendi dalam Badeni, 2013:64 mengemukakan bahwa stres pada dasarnya dapat bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja serta juga bersumber dari luar pekerjaan. *Stressor* yang bersumber dari pekerjaan misalnya adalah beban pekerjaan yang terlalu besar atau kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan sekerja yang tidak membantu, dan lain-lain.

Produktivitas

Produktivitas, menurut Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sedang diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dipergunakan untuk

mencapai tujuan penelitian, karena metode penelitian memberikan tentang cara kerja dengan cara penyelesaian suatu permasalahan dengan sistematis yang ditempuh oleh seorang peneliti sehingga diperoleh hasil yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu karyawan PT.Delta Jaya Mas bagian produksi divisi Mandrel yang berjumlah 125 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang. Penentuan jumlah sampel tersebut menggunakan Rumus Slovin (Juliansyah Noor,2011:158).

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+(N \times e^2)} \\ &= \frac{125}{1+(125 \times 0.05^2)} \\ &= 95 \end{aligned}$$

Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling* di mana dengan teknik pengambilan sampel ini mengambil sampel secara acak (Sugiyono, 2012:218). Di mana setiap anggota populasi diberikan porsi atau hak yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil secara acak yaitu dengan memberikan nomor undian dengan nomor urut 1-95 dari karyawan bagian produksi yang berjumlah 125 yang dinyatakan sebagai populasi. Dengan demikian karyawan yang mendapatkan nomor undian 1-95 dinyatakan sebagai sampel.

Variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel bebas dan produktivitas (Y) sebagai variabel terikat (Y). Adapun indikator motivasi yang digunakan

dalam penelitian ini untuk variabel X₁ meliputi :

- Intensitas
- Pengawasan Kerja
- Ketekunan
- Pengakuan atas prestasi

Sedangkan indikator stres kerja (variabel X₂) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Pekerjaan
- Lingkungan Kerja (organisasi)
- Lingkungan Eksternal

Indikator produktivitas kerja (variabel Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Hasil Kerja dalam bulanan

Alat pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner, alasan penulis menggunakan dokumentasi dalam pengumpulan data karena dokumen merupakan sumber yang stabil, kaya akan informasi dan lebih mudah didapatkan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan tambahan dalam melakukan penelitian. Adapun data yang diambil dengan dokumentasi adalah: hasil produksi, struktur organisasi perusahaan, dan sejarah berdirinya perusahaan. Sedangkan alasan penulis menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data karena kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat diberikan

kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Pengukuran variabel ini menggunakan skala interval yaitu dengan memberikan skor pada jawaban dan teknik pengukurannya menggunakan teknik secara likert. Adapun bentuknya yaitu :

- Skor 1 : sangat tidak setuju
- Skor 2 : tidak setuju
- Skor 3 : kurang setuju
- Skor 4 : setuju
- Skor 5 : sangat setuju

Analisis Data Dan Pembahasan Hasil Penelitian

Tentang Perusahaan

PT. Delta Jaya Master letak Km 21 barat dari Surabaya-Indonesia menjadi dekat dengan sumber bahan baku dan fasilitas pelabuhan yang mampu memberikan supply selang ekstrusi dari ukuran 3/16" untuk 1", dan lebih besar selang *bore mandrel* dari ukuran 3/8" sampai 24", dengan panjang maksimum 60m. Ini Industri selang dirancang untuk memenuhi aplikasi, terkadang, terutama untuk keperluan industri dan konstruksi situs, pertambangan, otomotif, minyak bumi, minyak, gas, transportasi laut dan diindustri makanan dan minuman (beverage). Kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama, upaya besar telah dimasukkan ke dalam perbaikan teknis yang terus-menerus, sistem logistik untuk menyediakan tepat waktu dan selalu memperbarui data saham, R &D, dan dalam proses dan selesai kontrol kualitas barang. PT Delta Jaya Mas yang memproduksi berbagai jenis barang dari karet, regulator dan kompor dapat bersaing di pasar internasional dan mendapat kepercayaan kastamer sebagai perusahaan yang senantiasa konsisten

dalam memenuhi persyaratan pelanggan.

Deskripsi hasil penelitian

Pada bagian ini diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Deskripsi penelitian dimulai dengan menguraikan hasil pengolahan data dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan faktor-faktor demografi. Data karakteristik responden yaitu dari data jenis kelamin, tingkat pendidikan dan gaji. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu semua responden adalah laki-laki yang berjumlah 95 orang. Karakteristik responden berdasarkan umur adalah responden mempunyai umur >35 tahun dengan persentase sebesar 43 %, umur < 25 tahun dan >>25-35 tahun dengan masing persentase sebesar 21 % dan 36 %. Sedangkan Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA dengan persentase sebesar 63%, selanjutnya tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana masing masing dengan persentase sebesar 20 % dan 17 %.

Hasil Angket tentang variable X₁ dan X₂

Berdasarkan instrumen angket yang disampaikan kepada responden, maka motivasi adalah sudah baik, yaitu 59,8% responden menyetujui uraian pernyataan, dimana 3,4% responden menjawab Sangat Setujudan 56,4% responden menjawab Setuju selanjutnya 32,6% responden menjawab Kurang Setuju Sedangkan sisanya sebesar 3,6% responden tidak menyetujui uraian pernyataan.

Sedangkan tanggapan pernyataan variabel stres kerja juga baik, yaitu 61% responden menyetujui uraian pernyataan, dimana 2,9% responden menjawab Sangat Setujudan 58,1% responden menjawab Setuju selanjutnya 35,6% responden menjawab Kurang Setuju Sedangkan sisanya sebesar 3,4% responden tidak menyetujui uraian pernyataan.

Analisis Data

Uji Validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan. Hasil dari analisis korelasi (r_{hitung}) dan nilai kritis (r_{tabel}) dipaparkan sebagai berikut:

Tabel
Uji Validitas

Variabel		Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi	Q_1	,470**	,000	Valid
	Q_2	,913**	,000	Valid
	Q_3	,891**	,000	Valid
	Q_4	,778**	,000	Valid
	Q_5	,733**	,000	Valid
	Q_6	,742**	,000	Valid
	Q_7	,928**	,000	Valid
	Q_8	,839**	,000	Valid
Stres Kerja	Q_1	,497**	,000	Valid
	Q_2	,813**	,000	Valid
	Q_3	,767**	,000	Valid
	Q_4	,721**	,000	Valid
	Q_5	,662**	,000	Valid
	Q_6	,634**	,000	Valid
	Q_7	,846**	,000	Valid
	Q_8	,276**	,007	Valid
	Q_9	,730**	,000	Valid

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Dari tabel diatas hasil uji validitas diketahui hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa semua item dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan ($\leq 0,05$), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach $> 0,6$. Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	,910	0,6	Reliabel
Stres Kerja	,836	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS PengujianInstrumen, data diolah

Dari table diatas, nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Guna memperoleh nilai penduga yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji Asumsi Klasik

UjiNormalitas	Hasil	Keterangan
Motvasi	<i>asympt.sig</i> = 0.121 (> 0,05)	Normal
Stres Kerja	<i>asympt.sig</i> = 0.220 (> 0,05)	Normal
Produktivitas	<i>asympt.sig</i> = 0.401 (> 0,05)	Normal
UjiMultikolinieritas	Hasil	Keterangan
Motivasi	VIF = 1.445 (< 10)	BebasMultikolinieritas
Stres Kerja	VIF = 1.445 (< 10)	BebasMultikolinieritas
UjiAutokorelasi	Hasil	Keterangan
	Nilai DW = 1,574	TidakTerkenaAutokorelasi
UjiHeterokedasititas	Hasil	Keterangan
<i>Scatterplotterlampir</i>	Tidakterdapatpola yang jelas, sertatitik-titikmenyebar di atasdan di bawah angka nol pada sumbu Y	Tidak Terkena Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran Output SPSSUjiAsumsiKlasik, data diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dari hasil pengujian diperoleh semua nilai *asympt.sig* > 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). dari hasil pengujian diperoleh seluruh nilai VIF<10, sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda

yang digunakan dalam penelitian ini, bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsiklasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, dari hasil pengujian diperoleh nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1,574 (berada diantara (1,55 – 2,46) berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

d. Uji Heterokedasititas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel
Analisis Regresi Linier Berganda
Model

Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,340 ^a	,115	,096	8,35146	1,574

Sumber : Hasil olah SPSS Tabel Model Summary (data diolah)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	68,321	9,548		63,710	,000		
	Motivasi	3,216	1,037	1,307	3,102	,003	,054	1,445
	streskerja	-3,195	,946	-1,422	-3,376	,001	,054	1,445

a. Dependent Variable: produktivitas

Sumber : *Lampiran Output SPSS Regresi Linier Berganda, data diolah*

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 68,321 + 3,216X_1 - 3,195 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 68,321, menunjukkan besarnya produktivitas, jika motivasi dan stres kerja

sebesar nol, maka produktivitas sebesar 68,321 satuan.

- Koefisien regresi motivasi sebesar 3,216, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan

- motivasi berpengaruh terhadap produktivitas, yang berarti setiap peningkatan motivasi akan menyebabkan meningkatnya produktivitas sebesar 3,216 satuan.
- c. Koefisien regresi stres kerja sebesar -3,195, menunjukkan besarnya pengaruh Stres Kerja terhadap produktivitas, koefisien regresi bertanda negatif menunjukkan Stres Kerja berpengaruh berbalik terhadap produktivitas, yang berarti setiap menurunnya Stres Kerja akan menyebabkan meningkatnya produktivitas sebesar -3,195 satuan.
- d. Koefisien korelasi (R) sebesar 0.340; menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kurang kuat antara motivasi dan Stres Kerja terhadap produktivitas.
- e. Koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0.115. Angka ini menunjukkan bahwa motivasi dan Stres Kerja memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas sebesar 11,5%, sedangkan sisanya sebesar 88,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial.

Hasil pengujian berdasarkan uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} variabel motivasi = 3,102 dengan nilai sig. 0.003 sehingga ($0.003 < 0,05$) maka hipotesis diterima secara signifikan yang artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas.
2. Dari pengujian hipotesis diperoleh t_{hitung} Variabel Stres Kerja = -3,376 dengan nilai sig. 0,001 sehingga ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis diterima secara signifikan yang artinya Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas”. Diterima secara signifikan.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas.” Pengujian hipotesis ini menggunakan uji - F, yang bertujuan

untuk melihat hubungan secara simultan.

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 6,000$ dengan nilai sig. = $0,004$ ($0,004 \leq 0,05$), artinya Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas.” Diterima secara signifikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas”. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh t_{hitung} variabel motivasi = $3,102$ dengan nilai sig. $0,003$ sehingga ($0,003 < 0,05$) yang artinya motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Sedangkan untuk variabel Stres Kerja, pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh t_{hitung} Stres Kerja = $-3,376$ dengan nilai sig. $0,001$ sehingga ($0,001 < 0,05$) yang artinya Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas.” Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 6,000$ dengan nilai sig. =

$0,004$ ($0,004 \leq 0,05$). Yang artinya Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap Produktivitas.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelaahan dan analisis secara statistik terhadap data-data yang diperoleh dalam rangka menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas.. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji - t diperoleh t_{hitung} variabel motivasi = $3,102$ dengan nilai sig. $0,003$ sehingga ($0,003 < 0,05$) dan Stres Kerja = $-3,376$ dengan nilai sig. $0,001$ sehingga ($0,001 < 0,05$).

Motivasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT.Delta Jaya Mas. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 6,000$ dengan nilai sig. = $0,004$ ($0,004 \leq 0,05$).

Saran

Adapun saran yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Alangkah baiknya jika pihak perusahaan lebih memperhatikan dan memotivasi karyawan dengan melakukan program tertentu secara berkelanjutan dalam upaya peningkatan motivasi sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja dan hal tersebut dapat menghasilkan dampak

- yang positif yaitu meningkatnya produktifitas kerja.
2. Hendaknya pihak perusahaan menjalankan program untuk menjaga agar karyawan tidak stres dalam melakukan pekerjaan. Seperti kegiatan luar ruangan yang mempunyai dampak positif serta dapat menjaga kebersamaan dan solidaritas antar sesama karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara :
- Menjalankan program luar ruangan seperti outbound, rekreasi, program kebersamaan dan berbagai bentuk lain.
 - Memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, bakat dan kompetensi yang dimiliki karyawan.
 - Menciptakan kondisi lingkungan perusahaan yang nyaman dan ramah lingkungan dengan penghijauan.
 - Menciptakan jalur komunikasi yang baik sehingga terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Cardindo, Gilland dan Marcellinus Logahan. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk, Kantor Pusat*. Universitas Bina Nusantara. Jakarta.
- Ghozali, 2008. *Model Persamaan : Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16*. Semarang: UNDIP.
- Harianto, Feri. 2008. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya*. Jurnal IPTEK, Vol.11, No.3:138-145.
- Haris, Ahmad. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Teknisi Reefer Container PT. Terminal Petikemas Surabaya*. Skripsi tidak dipublikasikan. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.