

PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKASA INDAH NUSA JAYA

Vanness¹, Tiurniari²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb210910040@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to evaluate the extent to which motivation, work experience, and job stress influence employee performance at PT Perkasa Indah Nusajaya. A total of 103 respondents were selected using a non-probability sampling technique with a saturated sample approach. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using several statistical methods including validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression, and coefficient of determination. Hypothesis testing was conducted using t-test and F-test. The findings reveal that motivation, work experience, and job stress have a significant simultaneous effect on employee performance. Furthermore, motivation and work experience positively and significantly impact performance, while job stress exerts a negative and significant influence. These results emphasize the importance for companies to enhance employee motivation and experience while minimizing job-related stress to improve overall performance.

Keywords: Employee performance; Job stress; Motivation; Work experience

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk memastikan berjalannya aktivitas perusahaan secara efisien dan efektif. Karyawan dengan kinerja tinggi berkontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi, sedangkan rendahnya kinerja dapat menjadi hambatan signifikan terhadap produktivitas dan pertumbuhan perusahaan (Salim & Numberi, 2021). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi penting untuk diidentifikasi secara empiris melalui pendekatan penelitian ilmiah.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun eksternal, di antaranya adalah motivasi kerja, pengalaman kerja, dan tingkat stres kerja. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal seseorang untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta menunjukkan inisiatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Biorxiv n2, 2024). Selain itu, pengalaman kerja juga

memainkan peran penting dalam membentuk kinerja. Semakin lama seorang karyawan berkecimpung dalam suatu bidang, maka semakin tinggi kemampuan teknis dan adaptasi terhadap sistem kerja yang dimilikinya (Sri, 2021). Di sisi lain, stres kerja merupakan salah satu faktor penghambat yang dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja. Ketegangan akibat beban kerja, tekanan waktu, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengganggu fokus dan menurunkan semangat kerja karyawan (Cahya et al., 2021).

PT Perkasa Indah Nusajaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi tas golf dan hoki, yang berlokasi di Citra Buana Industrial Park 3 Lot 17, Batam. Perusahaan ini mempekerjakan total 103 karyawan dengan berbagai latar belakang dan tingkat pengalaman kerja yang berbeda. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2025, sebanyak 42 karyawan memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, sementara hanya 20 karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun. Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan masalah dalam hal produktivitas dan efisiensi tim kerja. Karyawan baru cenderung membutuhkan waktu lebih lama dalam beradaptasi dan menyelesaikan tugas, serta sering kali membutuhkan bimbingan dari karyawan yang lebih senior, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja

kolektif tim

Selain pengalaman kerja, motivasi menjadi tantangan tersendiri di perusahaan ini. Meskipun perusahaan telah memberikan berbagai bentuk penghargaan seperti liburan luar kota, penghargaan kinerja, dan bonus kehadiran, namun upaya ini belum sepenuhnya berhasil mengatasi berbagai keluhan karyawan terkait beban kerja dan ketidakpuasan terhadap jam kerja. Dalam survei internal terhadap 50 karyawan, mayoritas dari mereka melaporkan kelebihan jam kerja (lebih dari 8 jam per hari) selama periode Januari hingga Maret 2025, yang menunjukkan adanya tekanan pekerjaan yang tinggi dan berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja (Tulhusnah & Puryantoro, 2019):

Lebih lanjut, berdasarkan hasil evaluasi kinerja perusahaan, terlihat bahwa nilai kinerja karyawan meningkat dari 68,8 (predikat C) pada tahun 2022 menjadi 75,7 (predikat B) pada tahun 2023, dan 78,2 (predikat B) pada tahun 2024. Meskipun terjadi peningkatan, namun hasil ini belum mencapai target perusahaan secara optimal. Analisis internal menunjukkan bahwa rendahnya motivasi dan tingginya stres kerja menjadi dua faktor yang dominan memengaruhi pencapaian target tersebut (Paais & Pattiruhu, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara empiris pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkasa Indah Nusajaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan, serta memberikan masukan akademis bagi pengembangan kajian sumber daya manusia dalam konteks industri manufaktur.

KAJIAN TEORI

2.1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Ini adalah faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan dapat berasal dari berbagai sumber, seperti kebutuhan fisik atau emosional, tujuan yang ingin dicapai, atau dorongan untuk mencapai kepuasan pribadi. Motivasi dapat bersifat intrinsik datang dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berkembang atau mencapai rasa pencapaian pribadi atau ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti penghargaan atau pengakuan dari orang lain. (Wahyuni, 2023).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, berkontribusi efektif, dan mencapai tujuan di lingkungan kerja. Ini melibatkan faktor psikologis dan sosial yang mempengaruhi perilaku individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi kerja dapat berasal dari kepuasan pribadi, tujuan yang jelas, pengakuan atas kinerja, serta

hadiah eksternal seperti bonus atau promosi. Pentingnya memahami motivasi kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan keseluruhan kualitas kerja di organisasi. (Dewi & Sundari, 2021)

Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal dalam organisasi. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, (Christian & Kurniawan, 2021) mengidentifikasi tiga indikator utama motivasi kerja, yaitu semangat kerja, lingkungan kerja, dan pendapatan.

Pertama, semangat kerja merujuk pada tingkat antusiasme, keterlibatan, dan komitmen yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat ini tercermin dalam dorongan yang kuat untuk mencapai hasil optimal, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta kebahagiaan dalam proses bekerja. Individu dengan semangat kerja tinggi cenderung memiliki keinginan besar untuk mengatasi kesulitan, terus belajar, dan mengembangkan diri. Lebih jauh, semangat kerja yang positif juga berkontribusi terhadap produktivitas tim dan menciptakan suasana kerja yang inspiratif karena mampu menularkan energi positif kepada rekan kerja lainnya.

Kedua, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi karyawan. Lingkungan yang mendukung mencakup budaya organisasi yang positif, komunikasi terbuka, kebijakan yang adil, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang sehat memberikan rasa aman, kepercayaan, serta peluang bagi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi. Selain itu, kerja sama tim yang harmonis, apresiasi terhadap pencapaian, dan pemberian umpan balik yang konstruktif turut memperkuat keterlibatan serta semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Ketiga, pendapatan merupakan indikator yang menunjukkan hubungan antara faktor ekonomi dan motivasi kerja. Pendapatan yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karena memberikan penghargaan finansial atas pencapaian dan kinerja individu. Meskipun uang bukan satu-satunya pendorong motivasi, namun kompensasi yang sesuai tetap menjadi aspek penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Pengakuan dalam bentuk finansial ini sering kali berdampak pada peningkatan semangat untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

2.2. Pengalaman

Selama seseorang bekerja, pengalaman kerja diperoleh secara bertahap, sedikit demi sedikit, sehingga memungkinkan seseorang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru serta memperoleh pengalaman kerja baru. Pengalaman kerja ini memberikan gambaran bahwa dengan pengalaman kerja seseorang diharapkan

dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan kinerja perusahaan (Aminah et al., 2021).

Menurut (Ongky Wijaya et al., 2022), pengalaman kerja adalah "penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan". Pengalaman kerja yang baik dapat membantu karyawan menyelesaikan semua tugas yang diberikan perusahaan dan memecahkan masalah yang terkait dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

Menurut (Hidayat & Wulantika, 2021), pengalaman kerja dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan. Masa kerja mencerminkan lamanya seseorang menjalani suatu pekerjaan, yang berpengaruh terhadap pemahaman dan pelaksanaan tugas secara efektif. Selanjutnya, tingkat pengetahuan dan keterampilan mencakup kemampuan individu dalam memahami, menguasai, dan menerapkan berbagai informasi, prinsip, dan prosedur kerja yang relevan. Sementara itu, penguasaan terhadap pekerjaan merujuk pada sejauh mana seseorang mampu menjalankan aspek teknis dan penggunaan peralatan kerja secara optimal. Ketiga indikator ini menunjukkan sejauh mana seseorang memiliki kapabilitas yang terbentuk dari pengalaman kerja yang dimilikinya.

2.3. Stres Kerja

Stres adalah kondisi di mana seseorang menekan diri dan jiwa mereka di luar kemampuan mereka, sehingga jika dibiarkan tanpa solusi, ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak muncul begitu saja. Sebaliknya, stres muncul sebagai akibat dari peristiwa yang mempengaruhi jiwa seseorang, yang biasanya terjadi di luar kemampuan seseorang, sehingga membuatnya tertekan. Dalam beberapa kasus, seseorang dapat mengalami tingkat stres ekstrim, tetapi dalam kasus lain itu tidak akan terjadi (Kadir et al., 2023).

Menurut pandangan karyawan, stres dapat berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan, dan ketakutan. Stres dapat berasal dari ketegangan atau tekanan yang berasal dari ketidakselarasan antara seseorang dan lingkungannya. Dengan kata lain, seseorang akan mengalami stres apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan mereka. Stres juga berdampak negatif pada karir karena mengurangi stabilitas dan daya tahan tubuh, menurunkan kinerja, menghambat karir, dan menurunkan kinerja karyawan (Kusuma et al., 2023).

Menurut (Qoyyimah et al., 2020), terdapat tiga indikator utama stres kerja yang sering dialami oleh individu dalam lingkungan organisasi, yaitu kelebihan beban kerja, struktur organisasi yang tidak

jas, dan kurangnya dukungan sosial. Kelebihan beban kerja terjadi ketika individu dihadapkan pada tugas atau tanggung jawab yang berlebihan dalam waktu yang terbatas, sehingga menimbulkan gejala seperti kelelahan yang berkepanjangan, kesulitan berkonsentrasi, serta penurunan produktivitas secara signifikan. Selanjutnya, struktur organisasi yang tidak terdefinisi dengan baik dapat menimbulkan kebingungan terkait jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, yang pada akhirnya mengakibatkan ketidakpuasan kerja, konflik antar anggota tim, serta menurunnya efektivitas kolaborasi. Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, maupun organisasi juga menjadi indikator penting stres kerja. Kondisi ini menyebabkan individu merasa terisolasi, mengalami kecemasan, serta kesulitan dalam menyelesaikan konflik atau menghadapi tantangan pekerjaan secara optimal. Ketiga indikator tersebut mencerminkan faktor-faktor psikososial yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja dan berdampak pada kesehatan mental serta kinerja karyawan dalam jangka panjang.

2.4. Kinerja Karyawan

Menurut (Jufrizen, 2021), kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja ini dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, kesungguhan, dan waktu. Kinerja terdiri dari tiga komponen penting: kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan penjelasan tugas dan peran, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

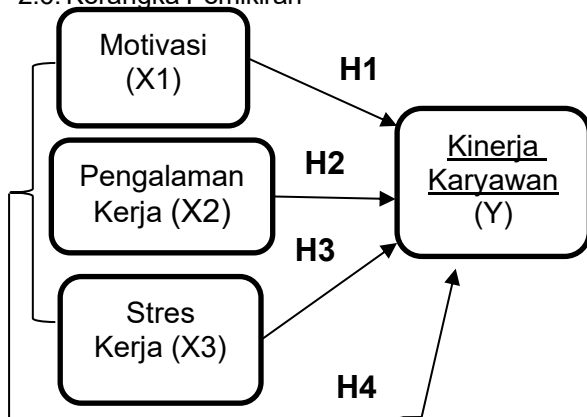
Menurut (Abdullah et al., 2023), kinerja kerja dapat diukur melalui tiga metrik, yaitu produksi, kualitas kerja, serta kehadiran dan kedisiplinan. Produksi merujuk pada tingkat efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas atau menghasilkan output dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini biasanya diukur berdasarkan jumlah maupun kualitas hasil kerja yang dicapai selama periode waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya, kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan. Aspek-aspek seperti akurasi, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta tingkat kepuasan pelanggan atau pengguna menjadi tolok ukur dari kualitas kerja yang baik. Sementara itu, kehadiran dan kedisiplinan menjadi indikator yang menunjukkan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja serta kepatuhan mereka terhadap jadwal dan aturan perusahaan. Kehadiran yang konsisten dan kedisiplinan yang tinggi mencerminkan komitmen individu terhadap tanggung jawabnya, yang pada akhirnya turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mendukung bahwa

motivasi kerja, pengalaman kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Sumiati, 2021) menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Astuti & Budi Raharjo, 2023) menemukan bahwa motivasi, beban kerja, dan stres memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, (Wahyuni, 2023) mengungkapkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian terbaru oleh (Biorxiv n2, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja juga berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Pemikiran



2.7. Hipotesis

- H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Indah Nusajaya
- H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Indah Nusajaya
- H3: Stres Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Indah Nusajaya
- H4: Motivasi, pengalaman kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan kinerja karyawan pada PT Perkasa Indah Nusajaya

METODE PENELITIAN

1. Uji Validitas Data

Menurut (Rahmanita, 2022), Mendefinisikan validitas sebagai alat yang dapat digunakan untuk membandingkan data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung, yang kemudian digunakan untuk menentukan apakah item itu layak atau tidak. Uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikansi 0,1, yang berarti bahwa jika ada korelasi yang signifikan dengan sk,

maka item tersebut dapat dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Untuk menentukan reliabilitas variabel konstruk, kuesioner digunakan. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, variabel tersebut dianggap dapat diandalkan atau reliabel (Rahmanita, 2022). instrumen reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 untuk menilai kelayakan penggunaan jawaban responden untuk analisis.

3. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi distribusi variabel terikat dan variabel bebas mengikuti distribusi normal. Data dianggap normal jika nilai signifikansinya diatas 0,05. Metode Kolmogorov- Smirnov digunakan dalam pengujian ini dengan bantuan SPSS versi 25.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa adanya hubungan antar variabel bebas pada model regresi. Dikatakan tidak multikolinearitas jika hasil VIF berkisar 1-10 atau nilai tolerance > 0,1.

5. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah melalui analisis grafik, khususnya dengan mengamati pola sebar pada scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Jika titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas (Aditya et al., 2023). Data dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat, berbeda dengan regresi linear sederhana yang hanya melibatkan satu variabel bebas (Ghozalim, 2021). Pengujian dalam uji ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 25.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah tes yang menunjukkan seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel dependen ketika variabel dependen berubah, serta perubahan yang dapat terjadi pada variabel dependen dari berbagai variasi variabel independen yang mungkin terjadi (Ghozalim, 2021) nilai 1 menunjukkan pengaruh kuat, sedangkan nilai 0 maka menunjukkan pengaruh yang lemah.

8. Uji-T

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika signifikansi bernilai < 0,05 atau t hitung > t tabel. Hasil t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel untuk menentukan signifikansi pengaruhnya (Purnomo, 2016).

9. Uji-F

Uji F ini digunakan untuk menghitung bagaimana variabel bebas, yaitu motivasi (X1), pengalaman (X2), dan stres kerja (X3), mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersamaan. Untuk menguji hipotesis, kriteria berikut dirumuskan: hipotesis diterima jika t signifikan $< 0,05$ dan ditolak jika t signifikan $> 0,05$. (Ghozalim, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Perkasa Indah Nusajaya beralamat di Komp. Jl. Citra Buana Industrial Park III, Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Sebagai pabrik produk-produk tas, PT Perkasa Indah Nusajaya berdiri pada tahun 2019. PT Perkasa Indah Nusajaya Beroperasi di sektor jasa dengan aktivitas utama menjual berbagai produk tas kepada konsumen individu maupun distributor yang memerlukan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini sangat penting untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai audiens yang menjadi subjek dalam studi. Beberapa karakteristik yang dipertimbangkan adalah jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner, diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan persentase 41.7%. Sementara itu, responden perempuan tercatat sebanyak 58.3%. Data ini menunjukkan dominasi perempuan sebagai audiens dalam penelitian ini. Terkait dengan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 17-25 tahun, yang mencakup 47.6% dari total responden.

Dari sisi lama bekerja, mayoritas responden adalah 1-3 tahun, yang mencakup 51.5% dari total responden. Sebanyak 16.5% dari responden adalah kurang dari 1 tahun, dan adanya 24.3% adalah 3-5 tahun sedangkan hanya terdapat 7.8% dari responden berpengalaman diatas 5 tahun.

dari total 103 responden, jenjang pendidikan yang paling banyak ditempuh adalah SMA/SMK, dengan jumlah 52 responden (50,5%). Diikuti oleh jenjang Sarjana 1 sebanyak 33 responden (32%), Diploma 13 responden (12,6%), dan Sarjana 2 sebanyak 5 responden (4,9%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK

Untuk menilai jawaban responden, penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap beberapa variabel, seperti motivasi, pengalaman, stres kerja, kinerja karyawan. Rentang skala ini dibagi menjadi lima kategori, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, yang masing-masing mewakili skor yang berbeda. Dengan menggunakan skala ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi responden terhadap kinerja.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
------------	----------	---------	-----

X1.1	0,796	0,193	Valid
X1.2	0,711	0,193	Valid
X1.3	0,755	0,193	Valid
X1.4	0,773	0,193	Valid
X1.5	0,765	0,193	Valid
X1.6	0,777	0,193	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, yang berarti data tersebut valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengalaman

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X2.1	0,821	0,193	Valid
X2.2	0,854	0,193	Valid
X2.3	0,829	0,193	Valid
X2.4	0,785	0,193	Valid
X2.5	0,831	0,193	Valid
X2.6	0,824	0,193	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam tabel 2 menunjukkan bahwa uji validitas untuk variabel pengalaman menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga data dianggap valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
X3.1	0,726	0,193	Valid
X3.2	0,630	0,193	Valid
X3.3	0,593	0,193	Valid
X3.4	0,691	0,193	Valid
X3.5	0,589	0,193	Valid
X3.6	0,674	0,193	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam tabel 3 menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel stres kerja menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang berarti data tersebut valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket
Y1.1	0,815	0,193	Valid
Y1.2	0,817	0,193	Valid
Y1.3	0,843	0,193	Valid
Y1.4	0,773	0,193	Valid
Y1.5	0,813	0,193	Valid
Y1.6	0,840	0,193	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam tabel 4 menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang berarti data

tersebut valid dan dapat diterapkan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	ketentuan	Ket
Motivasi (X1)	0,855	0,6	Reliable
Pengalaman (X2)	0,905	0,6	Reliable
Stres Kerja (X3)	0,728	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,900	0,6	Reliable

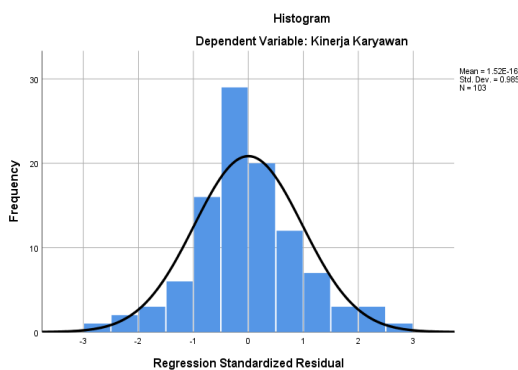
Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam tabel 5 dengan dikemukakan diatas, dengan dapat diamati bahwasanya temuan setiap pernyataan yang diteliti dalam variabel penelitian memperoleh besaran *cronbach's alpha* yang dapat lebih besar dari 0,60. Sebagai akibatnya, penemuan hasil pada setiap pernyataan yang termasuk dalam variabel menunjukkan bahwa hasil yang *reliabel* maka data yang telah memiliki dapat diandalkan, sehingga alat ukur yang digunakan layak untuk digunakan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan data yang terlihat dalam gambar 1 di atas, terlihat bahwa data membentuk pola distribusi berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*), yang mengindikasikan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Kolmogorov smirnov

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	Mean	103
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0,0000000
	Absolute	2,62086518
Most Extreme Differences	Positive	0,067
	Negative	0,067
Test Statistic		-0,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,067
		.200 ^c

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada Tabel 4.15, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* melebihi tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat diketahui data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.324	3.086
Pengalaman	0.268	3.731
Stres Kerja	0.713	1.402

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam tabel 7 dengan dikemukakan diatas, dengan dapat diamati bahwasanya temuan mengungkapkan besaran pada nilai *tolerance* dari seluruh variabel bebas dalam model regresi memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Selain itu, besaran pada nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas pada semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, atau dengan penyebutan lain variabel tersebut tidak saling berkorelasi dalam model regresi.

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	2.846	0.944	3.016	0.003

Motivasi	-0.086	0.054	-0.279	-1.599	0.113
Pengala man	0.073	0.054	0.261	1.362	0.179
Stres Kerja	-0.034	0.047	-0.083	-0.709	0.480

a. Dependent Variable: ABS_REC

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam Tabel 8 dengan dikemukakan diatas, dengan dapat diamati bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) ialah sebesar 0,113, untuk variabel Pengalaman (X2) sebesar 0,176, dan untuk variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,480. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada ketiga variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlakukan sebagai dalam pengukuran kekuatan dan arah hubungan yang melibatkan motivasi, pengalaman, dan stres kerja dengan variabel kinerja karyawan. Setelah memproses data, mendapatkan hasil pengujian dengan temuan yang tercantum dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,450	1.456		-1.683	0.096
Motivasi	0.443	0.083	0.399	5.341	0.000
Pengala man	0.505	0.083	0.498	6.063	0.000
Stres Kerja	0.146	0.073	0.101	2.000	0.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Penjelasan dalam tabel 9 menunjukkan persamaan $Y = -2.450 + 0.443X_1 + 0.505X_2 + 0.146X_3$, yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X₁), pengalaman (X₂), dan stres kerja (X₃). Nilai konstanta sebesar -2,450 menunjukkan bahwa apabila motivasi, pengalaman, dan stres kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar -2,450 satuan.

Koefisien motivasi sebesar 0,443 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,443 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selanjutnya, koefisien pengalaman sebesar 0,505 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan pengalaman akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0,505 satuan. Terakhir, koefisien stres kerja sebesar 0,146 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,146 satuan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan sebagai memahami dengan sejauh mana variabel bebas motivasi (X1), pengalaman (X2) dan stres kerja (X3) mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan (Y). Setelah memproses data, mendapatkan hasil yang dapat mengungkapkan temuan dengan tercantum dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.906 ^a	0.821	0.815	2.66028

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan Tabel 10. Didapatkan hasil uji koefisien determinasi bernilai 0,815. Dengan ini berarti bahwa antara motivasi, pengalaman, dan stres kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan sejumlah 81,5% sedangkan sisanya (100% - 81,5%) = 18,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak diteliti pada riset ini

6. Uji t

Uji t sebagaimana berguna dalam penentuan hubungan dengan cara parsial yang diperuntukan antara variabel motivasi, pengalaman serta stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ditentukan temuannya dengan dalam perbandingan antara t hitung yang dihasilkan dengan t tabel dalam signifikansi dengan besaran 0,05. Penentuan besaran t tabel dapat diperoleh dengan melalui rumus $n-k-1$ yang dapat memuat $103-3-1=99$, sehingga ditemukan besar nilai t tabel dengan besaran 1,984. Setelah melakukan pengolahan data, diperoleh hasil uji t dibawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,450	1.456		-1.683	0.096
Motivasi	0.443	0.083	0.399	5.341	0.000
Pengala man	0.505	0.083	0.498	6.063	0.000

Stres 0.146 0.073 0.101 2.000 0.048
Kerja

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan tabel 11, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), pengalaman (X2), dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki nilai t hitung 5,341, variabel pengalaman sebesar 6,063, dan variabel stres kerja sebesar 2,000, yang semuanya lebih besar dari nilai t tabel 1,984. Selain itu, nilai signifikansi variabel lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga hipotesis H1, H2, dan H3 dapat diterima. Dengan demikian, motivasi, pengalaman, dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Uji F

Uji f sebagaimana berguna dalam penentuan hubungan dengan cara simultan yang diperuntukan antara variabel motivasi, pengalaman serta stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian ditentukan temuannya dengan dalam perbandingan antara f hitung yang dihasilkan dengan f tabel dalam signifikansi dengan besaran 0,05. Penentuan besaran f tabel dapat diperoleh dengan melalui rumus $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ ($df_1 = 4 - 1 = 3$) serta dengan $df_2 = n - k - 1$ ($df_2 = 103 - 3 - 1 = 99$), sehingga ditemukan besar nilai f tabel dengan besaran 2,70. Setelah melakukan pengolahan data, diperoleh hasil uji f dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3208,359	3	1069,453	151.115	0.000 ^b
Residual	700,631	99	7,077		
Total	3908,990	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 12. dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Pengalaman (X2), dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi F sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), serta nilai F hitung sebesar 151,115, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,70 ($151,115 > 2,70$). Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka hipotesis alternatif (H_4) diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga peningkatan motivasi dan pengalaman serta pengelolaan stres yang baik menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Perkasa Indah Nusajaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92.
- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 290–305. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.237>
- Astuti, I., & Budi Raharjo, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(03), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Cahya, D. A., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Dewi, N. N., & Sundari, S. (2021). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN*, 3(2), 278. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i2.938>
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 93–106. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i1.5023>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.N08.577>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahmanita, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Sosial Prov. DKI* <http://repository.stei.ac.id/9039/>
- Salim, A., & Numberi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Hutan Produksi XV Jayapura. *JUMABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 5(1), 50–61. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v5i1.74>
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39>
- Sumiati, S. (2021). the Role of Motivation As Mediation in Improving Employee Performance in the Government of Surabaya City, East Java. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 52–60. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.52-60>
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, P. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299–312. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.

