PENGARUH MOTIVASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19 PT SINAR CENDANA KOTA BATAM

Intan Friskilla[1], M. Khoiri[2]

[1]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
[2]Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910389@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work stress on employee performance during the covid-19 pandemic at PT. Sinar Cendana Batam City. Employees are the main factor to determine whether a company fails or succeeds in achieving its planned goals. Therefore, the performance of each employee needs to be considered by each leader, because reduced employee performance will have an impact on company performance. This type of research is quantity with a population of employees of PT. Sinar Cendana Batam City as many as 100 respondents. Statements are given using a questionnaire with census techniques, with data analysis techniques Classical assumption test and hypothesis testing. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, job stress had a positive and significant effect on employee performance. So it can be concluded that between the two variables studied, it has a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Produktifitas mengenai kinerja karyawan dalam suatu instansi ialah permasalahan yang kerap hangat serta selalu dibahas. Masalah yang berkenaan tentang kinerja kerap sebagai gagasan yang potensial bagi instansi untuk solusi atas masalah SDM. Terdapat banyak indikator pendukung kinerja karyawan disebuah instansi, contohnya ialah pandemi yang sedang melanda Indonesia yakni pandemi corona virus disase 2019 sering disebut Covid-19. Pandemi yang terjadi kini pengaruhnya kepada kinerja terasa untuk para karyawan hingga karyawan harus *work from home* ataupun bekerja di rumah. Pada masa pandemi ini kinerja karyawan juga dibantu beragam hal contohnya ialah tempat. Untuk beberapa karyawan kerja di rumah dapat sangat efektif. Terdapat beberapa juga yang merasa kinerjanya terhambat.

Jika manajemen ingin masing-masing karyawan menunjukkan sumbangsih yang baik kepada tujuan instansi, motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan. Karena seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki sikap yang positif ketika melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pekerja tidak akan dapat menegakkan standar yang tidak dapat dicapai oleh alasan dan motivasi profesionalnya. Pada hakikatnya motivasi adalah proses membujuk seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Keuntungan bagi perusahaan akan meningkat sebagai hasil dari pekerja yang secara konsisten berkinerja baik dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Stress ialah sebuah permasalahan dinamis yang mana seseorang berhadapan pada peluang, hambatan serta keinginan dan hasil yang didapatkan.Stress ialah situasi dinamis individu berhadapan pada peluang, hambatan, serta hasil yang ingin digapai pada situasi genting serta tidak tetap, maka dari itu karyawan wajib dapat mengatasi stres kerja agar dapat bekerja optimal serta mengatasi semua permasalahan yang sedang dialami oleh karyawan. Sehingga karyawan mampu untuk bekerja dengan baik dan efektif.

PT. Sinar Cendana ialah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan penyediaan tenaga kerja untuk minyak & gas, petrokimia, galangan kapal. Untuk melaksanakan pelayanan jasa reparasi kapal yakni perawatan, pemeliharaan, serta perbaikan kapal, PT. Sinar Cendana lebih sering memakai serta memanfaatkan kapabilitas SDM dibanding teknologi. Fungsi SDM di PT. Sinar Cendana ini sangat diperlukan serta vital guna membantu tergapainya visi serta misi. Instansi ini membagi SDM pada berbagai departemen guna membantu fungsi serta jenis pekerjaan.

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi ialah daya pembantu yang menjadikan individu instansi patuh serta sukarela membantu mengorbankan pikiran, tenaga maupun waktu guna menyelenggarakan beragam aktivitas sebagai tanggung jawabnya serta melakukan kewajiibannya, untuk rangka tercapainya tujuan serta beragam target instansi yang sudah ditetapkan dahulu. (Suwati, 2018). Motivasi kerja suatu perusahaan disebabkan beragam aspek eksternal serta internal, antara lain kualitas pekerjaan yang diberikan, lokasi atau kedudukan perusahaan, adanya tujuan pendapatan, upaya pemenuhan berbagai kebutuhan, tingkat pendidikan yang dicapai, dan keinginan untuk maju dalam status diperusahaan.

Menurut Sunyoto ada beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Penghargaan selain dorongan, metode lain untuk menawarkan motivasi termasuk menunjukkan kekaguman atas pekerjaan seseorang, mengakui kemampuan mereka, atau melakukan hal-hal yang menolong mereka menjadi lebih baik mengenai individu mereka sendiri.

2. profesional setiap orang dapat diamati dengan melihat semua prestasinya dalam melaksanakan tugasnya.

3. Keberhasilan di tempat kerja Keberhasilan di tempat kerja akan menaikkan moral karyawan serta membantu dalam pengambilan tanggung jawab dengan pekerjaan mereka.
4. Promosi Kemajuan adalah kesediaan seorang pekerja untuk mengambil tugas yang lebih menantang, apakah itu karena komitmen yang tinggi, kebanggaan akan pangkat yang lebih tinggi, keterampilan yang unggul, atau kenaikan gaji.
5. Pemimpin dalam suatu perusahaan harus mengakui kemampuan karyawan dalam posisinya.
6. Pekerjaan itu sendiri telah terbentuk, dan individu pada akhirnya memikul tanggung jawab untuk pengembangan profesionalnya sendiri.

2.2 Stress Kerja

Stress kerja berdasarkan Mangkunegara (2018) ialah rasa tidak nyaman seperti tertekan yang dirasakan individu ketika bertemu pada pekerjaan mereka. Stress yang dirasakan karyawan apabila terlalu besar dapat berpengaruh pada kinerja menjadi menurun, sebab stress itu dapat sebagai pengganggu dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat menjadikan karyawan hilang kendali maupun sulit dalam pengambilan keputusan. Dampak yang paling parah ialah kinerja menjadi nol, putus asa, serta merasakan gangguan (Lutfhi, dalam Elizar, dkk, 2019).

Faktor pemberian beban kerja yang bertambah biasanya dirasakan karena kondisi pandemi bagi kebanyakan tenaga kesehatan yang dilihat sebagai sumber stressor juga dialami pengaruhnya. Hal ini ditunjang oleh Doni (2021) yang menyatakan apabila bertambahnya beban kerja, maka bertambah juga stress kerja yang dirasakan karyawan di kondisi pandemi. Menurut (Robbins, 2018) terdapat tiga faktor atau potensi yang dapat menjadi pemicu stres kerja antara lain ; faktor lingkungan, perusahaan dan pribadi.

Menurut Hasibuan (2019) Prestasi Kerja Perkembangan menyatakan bahwa ada beberapa indikator penyebab stress kerja yaitu :

1. Sikap Pimpinan
2. Waktu Kerja
3. Konflik
4. Beban Kerja

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018) kinerja ialah aplikasi dari rancangan yang sudah direncanakan. Aplikasi kinerja dilaksanakan oleh SDM yang mempunyai kompetensi, kepentingan, motivasi serta kemampuan. Bagaimana instansi dapat memperlakukan serta menghargai SDM dapat berpengaruh pada perbuatan serta sikapnya pada saat melaksanakan pekerjaan.

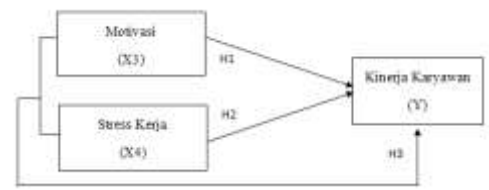
Berdasarkan Amir (2018) Aspek-Aspek yang berpengaruh pada terciptanya kinerja yaitu:

1. Kompetensi
2. Upaya
3. Lingkungan

Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019) menilai kinerja karyawan mampu dipakai beragam aspek tentang kriteria kinerja yaitu:

1. Kuantitas (Jumlah)
2. Kualitas (Mutu)
3. Ketepatan Waktu kemandirian
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2022)

2.5 Hipotesis

H1 : Motivasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam

H2 : Stres kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam

H3 : Motivasi serta Stres kerja berdampak positif serta signifikan secara simultan kepada kinerja karyawan pada PT. Sinar Cendana Kota Batam

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipakai pada skripsi ini ialah penelitian melalui desain penelitian

deskriptif analisis melalui pendekatan kuantitatif, Penelitian kuantitatif deskriptif mempunyai tujuan guna mendefinisikan beragam situasi, kondisi, maupun variable yang muncul di masyarakat sebagai objek penelitian itu menurut apa yang terjadi (Bungin, 2017).

Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah survei. Survei adalah pemeriksaan atau penelitain secara komprehensif (Sudaryo dkk, 2019). Survei pada penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini ada tiga variabel penelitian yang saling terkait, yakni variabel X1 (Motivasi), X2 (Stres Kerja), serta variabel Y (Kinerja Karyawan). Waktu penelitian ini tidak mampu ditentukan dan adapun lokasi penelitian yang dilaksanakan yakni di PT. Sinar Cendana Kota Batam.

Analisis data yang dipakai guna mengetahui relasi dari kecerdasan emosional, komitmen karyawan, motivasi serta stres kerja kepada kinerja karyawan ialah melalui penggunaan korelasi product moment dari Karl Pearson.

Ada juga berbagai uji yang akan dilaksanakan guna melihat penelitian ini diantaranya seperti berikut :

3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang seseungguhnya terjadi dengan data yang di kumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2020).

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah instumen yang dapat dipakai untuk menilai objek yang sama saat digunakan beberapa kali (Sugiyono, 2020). Uji reliabilitas dipakai guna melihat konsistensi alat ukur yang umumnya memakai kuisioner, alat ukur tersebut untuk memperoleh pengukuran yang tetap konstan apabila pengukuran dilakukan kembali.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang diperoleh dari sebaran data guna melihat apakah data tersebut mempunyai distribusi normal maupun menuju normal (Larasati, 2020).

3.4 Uji Multikolinearitas

Pada persamaan regresi tidak diperbolehkan terdapat hubungan yang sempurna maupun menuju sempurna dari variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2018: 87)

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan guna menguji apakah pada model regresi ditemukan ketidaksamaan variance antara residual suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya (Wibowo, 2018).

3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai guna melihat hubungan maupun dampak dari dua maupun lebih variabel bebas melalui satu variabel tergantung yang ditunjukkan pada wujud persamaaan regresi (Priyatno, 2017: 45).

3.7 Uji t

Uji parsial, dimana uji tersebut dilaksanakan guna menguji tingkat seberapa dampak variabel bebas secara indvidual kepada variabel terikat. Maupun uji t bermanfaat guna melihat apakah hipotesis diterima maupun ditolak (Andre, 2017).

3.8 Uji F

Uji yang dilaksanakan untuk mengetahui relasi dari semua variabel bebas kepada variabel terikat (Andre, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat dilihat serangkaian hasil pengujian dibawah ini:

4.1 Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas Data

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,419	0,197	Valid
X1.2	0,714		
X1.3	0,789		
X1.4	0,403		
X1.5	0,712		

X1.6	0,718		
X2.1	0,714	0,197	Valid
X2.2	0,771		
X2.3	0,347		
X2.4	0,750		
Y.1	0,585	0,197	Valid
Y.2	0,687		
Y.3	0,734		
Y.4	0,739		
Y.5	0,715		

(Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Menurut hasil pengujian validitas terhadap variabel motivasi, stress kerja serta kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai R_{hitung} untuk semua pernyataan didalam variabel X_1, X_2 serta Y > nilai R_{tabel} senilai 0,197 (df=98). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi, stress kerja dan kinerja karyawan dalam pengujian ini dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Table 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi (X1)	0,688	6	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,558	4	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,729	5	Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji reliabilitas, dapat disimpulkan apabila hasil dari tiap-tiap variabel pada penelitian ini mempunyai *Cronbach's Alpha* yang > 0,60. Maka mampu dibuat kesimpulan setiap variabel yang ada dinyatakan realiabel.

4.3 Uji Normalitas

Table 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,92921015
Most Extreme Differences	Absolute	0,085
	Positive	0,066
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075[c]

(Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Menurut hasil pengujian mengenai uji Kolmogorov-Smirnov mampu dibuat kesimpulan apabila hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,075 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan data terdistribusi secara normal karena hasil dari pengujian tersebut >0,05.

4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0,930	1,075
	Stress Kerja	0,930	1,075

(Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Menurut hasil pengujian mengenai uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pada model ini tidak terjadi multikolinearitas, dikarenakan VIF pada setiap variabel <10 dan nilai tolerance >0,1.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Table 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,083	1,123		-0,074	0,941
	Motivasi	0,074	0,042	0,183	1,764	0,081
	Stress Kerja	-0,027	0,049	-0,057	-0,552	0,582

(Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Menurut hasil pengujian mengenai uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas karena variabel motivasi (X_1) memiliki nilai signifikasi yakni 0,081 > 0,05 serta pada variabel stress kerja (X_2) memperoleh skor 0,582 >0,05.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Table 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,913	1,766		6,179	0,000		
	Motivasi	0,410	0,066	0,546	6,205	0,000	0,930	1,075
	Stress Kerja	0,577	0,076	0,570	5,375	0,000	0,930	1,075

(Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Berdasarkan hasil pengujian mengenai analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda yakni: Y = 10,913 + 0,410 X1 + 0,577 X2 Maka persamaan diaats mampu dijelaskan seperti berikut:

1. Nilai kostanta yakni 10,913 mendefinisikan apabila nilai kinerja karyawan (Y) yang mempunyai nilai yakni 10,913.

2.Nilai koefisien regresi dalam variabel motivasi (X1) ialah 0,410 maka nilai mampu dinyatakan dari setiap kenaikan satu poin dalam variabel motivasi, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,410. koefisien yang bernilai positif memiliki makna adanya keterkaitan relasi positif dari motivasi dengan kinerja karyawan, bertambahnya tingkat presentase motivasi maka bertambah juga tingkat presentase kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi dalam variabel stress kerja (X2) ialah 0,577 maka mampu dinyatakan dari setiap kenaikan satu poin variabel stress kerja, maka mampu meningkatkan kinerja karyawan 0,577. Koefisien bernilai positif yang mempunyai pengertian apabila muncul keterkaitan korelasi positif dari stress kerja serta kinerja karyawan, bertambahnya tingkat presentase stress kerja maka bertambah juga tingkat presentase kinerja karyawan.

Table 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548[a]	0,300	0,286	1,949	1,693

(Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Menurut hasil pengujian mengenai hasil koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa angka R square sebesar 0,300. Angka 0,300 dengan persentase sebesar 30,0%, nilai tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi (X1), serta stress kerja (X2), secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Uji t

Uji parsial, dimana pengujian dilaksanakan untuk menguji tingkat sampai mana dampak variabel bebas secara indvidual kepada variabel terikat. Maupun uji t bermanfaat guna menilai apakah hipotesis diterima maupun ditolak. Penelitian ini memakai tingkat signifikasi diatas 0,05.

Table 7. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,913	1,766		6,179	0,000
	Motivasi	0,410	0,066	0,546	6,205	0,000
	Stress Kerja	0,577	0,076	0,570	5,375	0,000

Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Hasil pengujian H1 dapat dilihat skor signifikannya pada dampak variabel motivasi (X1) kepada kinerja karyawan (Y) yaitu 0,000 < 0,05 serta thitung 6,205 > t tabel 1,984 maka H1 diterima menimbulkan dampak secara signifikan positif dalam variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian H2 dapat dilihat nilai signifikannya kepada dampak variabel stress kerja (X2) kepada kinerja karyawan (Y) yaitu 0,000 < 0,05 serta thitung yaitu 5,375 > ttabel 1,984 maka H2 diterima menimbulkan dampak signifikan positif pada variabel stress

kerja kepada kinerja karyawan.

4.8 Uji F

Uji statistik F pada intinya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukan pada model memiliki dampak secara serempak maupun simultan kepada variabel terikat.

Table 8. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157,897	2	78,948	20,784	.000[b]
	Residual	368,463	97	3,799		
	Total	526,360	99			

Sumber: Hasil Pengolahaan Data SPSS Versi 25)

Menurut pengujian mengenai uji f, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sekitar 20,784 > F tabel ialah 3,087 serta pada signifikasinya ialah 0,000 < 0,05. Hal ini mendeskripsikan apabila, variabel motivasi (X1) serta stress kerja (X2) secara serempak berdampak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). maka mampu dibuat kesimpulan apabila variabel motivasi (X1) serta stress kerja (X2), berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan (Y).

4.9 Pembahasan

1. Menurut hasil uji t maka dapat dijelaskan apabila ada dampak dari variabel motivasi serta kinerja karyawan di PT Sinar Cendana Batam. Hal ini dilihat dari nilai signifikannya yakni 0,000 < 0,05 dan thitung yakni 6,205 > ttabel 1,984 maka dapat diasumsikan apabila variabel motivasi (X1) berdampak signifikan kepada kinerja karyawan (Y) di PT Sinar Cendana Batam. Hasil penelitian ini searah pada penelitian terdahulu oleh (Gilang Herdani, Sri Suwarsi, Dedy Ansari Harahap, 2021) yang mendefinisikan apabila ada korelasi yang signifikan dari variabel motivasi kepada kinerja karyawan.

2. Menurut hasil uji t maka dapat dijelaskan apabila ada dampak dari variabel stress kerja dan kinerja karyawan di PT Sinar Cendana Batam. Hal ini dilihat dari nilai signifikannya yakni 0,000 < 0,05 dan t hitung yaitu 5,375 > t tabel 1,984 maka mampu diduga apabila variabel stress kerja (X2) berdampak signifikan kepada kinerja karyawan (Y) di PT Sinar Cendana Batam.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya yang dilakulan (Cristine Julvia, 2018) apabila ada hubungan yang signifikan dari stress kerja kepada kinerja karyawan.

3. Menurut hasil dari uji F diperoleh nilai F hitung dari variabel motivasi dan stress kerja sekitar 20,784 > F tabel 3,087 serta pada signifikasinya yakni 0,000 < 0,05 Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel motivasi (X1) serta stress kerja (X2) secara serempak berdampak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). maka mampu dibuat kesimpulan apabila variabel motivasi serta stress kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan di PT Sinar Cendana Batam.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu yang dilakulan oleh (Jiylan Fithri Imaniah, 2020) apabila ada korelasi yang signifikan dari Motivasi serta stress kerja kepada kinerja karyawan.

4.10 Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Dari hasil yang telah dilakukan peneliti terkait pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Cendana Batam, dapat dibuktikan secara nyata jika adanya pengaruh signifikan dan simultan terhadap varaiabel bebas dan variabel terikat. Adanya pengaruh dari masing-masing variabel karena banyak faktor yang mengikuti, oleh sebab itu pada hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

2. Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa terbukti adanya pengaruh yang signifikan dan simultan dari variabel bebas dan variabel terikat, yang mana akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Dengan demikian hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam peningkatan performa kinerja karyawan untuk objek dimasa yang akan datang.

SIMPULAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada pembahasan sebulumnya, maka dapat dibuat kesimpulan dalam beberapa point dibawah ini:

1. Berdasarkan dari hasil data Analisa yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini maka terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Cendana Batam.

2. Berdasarkan dari hasil data Analisa yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini terbukti bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Cendana Batam.

3. Berdasarkan hasil data Analisa yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Cendana Batam.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Harahap Ansari dedy (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung). Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba (SPeSIA) 2021. Bandung. Februari 2021

Hermita (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Indoneia, K. K. (2020). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease. *Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit*. Rukajat, Ajat, 2018.

Pendekatan Penelitian Kuantitatif, Yogyakarta: CV Budi Utama.

Tri Wartono (2017) . Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby

Sari, D. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Bandung. *Jurnal* Ilmu Manajemen

Sugiyono, 2017. *Metode penelitian kuantitaif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2018. *Statistika untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta