

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhartri Sanjaya¹, M.Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

(Universitas Efarina)^{1,3,4,5}

(Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia)²

*Korespondensi: romaidakarokaro@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress on achieving work targets with motivation as an intervening variable. Data analysis is a desire to classify, make a sequence, manipulate and abbreviate data so that it is easy to read and understand. In other words, data analysis activities are raw data that has been collected needs to be categorized or divided into several categories or groups, abbreviated in such a way that the data can answer problems according to research objectives and can test hypotheses (Silaen and Widiono, 2013). The first hypothesis is accepted, meaning that the variable Job Stress (X) has a positive and significant effect on motivation (Z). The second hypothesis is accepted, meaning that Work Stress (X) has a significant effect on Work Target Achievement (Y). The third hypothesis is rejected, meaning that motivation (Z) has no positive and significant effect on achievement of work targets (Y).

Keywords: Work Stress, Achievement of Work Targets and Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap pencapaian target kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Analisis data adalah suatu keinginan untuk mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami. Dengan perkataan lain, kegiatan analisis data adalah data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorisasikan atau dibagi atas beberapa kategori atau kelompok, disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menguji hipotesis (Silaen dan Widiono, 2013). Hipotesis pertama diterima, artinya variabel Stres Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). Hipotesis kedua diterima, artinya Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target Kerja (Y). Hipotesis ketiga ditolak, artinya Motivasi (Z) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Kerja (Y).

Kata kunci: Stres Kerja, Pencapaian Target Kerja dan Motivasi

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Muhatri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan pasar bebas saat ini, persaingan terjadi di segala bidang kegiatan bisnis. Dalam menghadapi kompetisi pasar global maka dunia bisnis dan industri harus berbenah diri agar tetap eksis. Perusahaan merupakan salah satu bagian dalam mata rantai bisnis yang penting. Perusahaan tidak lagi bersaing secara nasional tetapi sudah harus mampu bersaing secara internasional sesuai dengan tuntutan global saat ini. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan serta melakukan inovasi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan perlu mengupayakan agar setiap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan skala ekonomis dan meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan.

Salah satu sumber daya yang terpenting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan. Jika sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sudah baik, maka hal itu bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kasmir (2016:182) mengatakan Pencapaian target kerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk dapat dimanfaatkan dalam usaha memajukan perusahaan. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan mengendalikan tingkat stres karyawan. Pengelolaan stres yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Ada berbagai macam definisi stres kerja yang dikemukakan para ahli. Robbins (2012) berpendapat bahwa stres adalah kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dengan apa yang dihasilkannya. Sedangkan Nawawi (2011) menyatakan stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan, dalam tindakan-tindakan penyesuaian organ dan yang sebagian di wujudkan oleh respon yang nonspesifik. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Muhartri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Stres yang berdampak positif dapat menjadi sesuatu yang menyenangkan karena dapat memberikan semacam rangsangan dan motivasi untuk memecahkan suatu masalah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Adapun stres yang berdampak merugikan misalnya terganggunya kesehatan, kehidupan, penampilan, tingkah laku, dan sikap. Reaksi yang diberikan seseorang dalam menghadapi stressor menunjukkan karakter yang dimilikinya dan sampai dimana batas kemampuan mereka untuk mengatasinya. Sejauh mana tingkat stres dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tentunya akan berbeda tergantung penyikapan masing-masing.

Mangkunegara (2011) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi menurut M. Manulang (2013) adalah daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang atau mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Maksud perbedaan disini adalah disebabkan perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. PT. Pengusaha Muda Perkasa merupakan perusahaan yang bekerja dibidang pertambangan, dan jasa alat berat. beralamat di Jln.Lintas Medan-Kisaran, Km 101, Desa Sipare-pare Kec. Air putih, Kab. Batubara Indrapura, Sumatera Utara, Indonesia.

Gejala atau reaksi stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar-kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Orang-orang yang kaku atau fanatik terhadap norma-norma dan ambisi yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil mengatasi stresnya. Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah (fisiologis), gejala kejiwaan (psikologis), dan gejala sosial tiga gejala stres yang meliputi:

1. Gejala fisiologis misalnya sakit kepala, hipertensi, penyakit jantung, nyeri otot dan lain sebagainya,
2. Gejala psikologis contohnya kecemasan, murung, berkurangnya kepuasan kerja dan lain-lain,
3. Gejala perilaku misalnya produktifitas kerja yang menurun, kemangkiran, *labour turn over* yang tinggi dan sebagainya.

Jumlah pekerjaan atau proyek yang telah diselesaikan oleh PT. Pengusaha Muda Perkasa.

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhatri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

Tabel 1.1
Persentase/ Bagian Pengerjaan

Bulan	Perusahaan	Persentase/bagian pengerjaan
November	Multimas	70%
Desember	Inalum	80%
Januari	Inalum	68%
Februari	Unilever	69%

Sumber: PT. Pengusaha Muda Perkasa.

Tabel diatas menjelaskan bagaimana andil pengerjaan yang telah dilakukan dan telah didapatkan dengan ketentuan pengerjaan proyek pengerjaan atau suplyer pekerjaan yang dilakukan PT.Pengusaha Muda Perkasa. Tampak dalam empat bulan terakhir terjadi penurunan persentase pengerjaan nya yang dialami perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Morgan dan King (Khaerul Umam, 2010) stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Gibson, dkk (2010): Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Motivasi

Menurut Siagian dalam Kartika (2010) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. As'ad dalam Roesyadi (2012) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan.

Pencapaian Target Kerja

Kasmir (2016:182) mengatakan Pencapaian target kerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

METODE

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperlukan untuk menganalisa masalah dalam penelitian yang berwujud angka. Data berupa angka. Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Muhartri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer berupa data hasil kuisioner dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data Sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain maupun lewat dokumen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasinya adalah Karyawan Lapangan PT. Pengusaha Muda Perkasa Kabupaten Batubarayaitu sebanyak 32 orang. Sampel Menurut (Sugiyono, 2015) bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 32 orang yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu keinginan untuk mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami. Dengan pekataan lain, kegiatan analisis data adalah data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorisasikan atau dibagi atas beberapa kategori atau kelompok, disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menguji hipotesis (Silaen dan Widiono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Persamaan 1

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.1 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81098217
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.065
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.938 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound .827
		Upper Bound 1.000

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Muhatri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Based on 32 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari *output* dalam table dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,938. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.2 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	.387	.782		.495	.624
Stres_Kerja_X	.011	.033	.061	.337	.738

a. Dependent Variable: Abs_RES

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel Tingkat Upah (X) terhadap variabel Kualitas Hidup Dalam Bekerja (Z).

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.979	1.348		2.952	.006		
Stres_Kerja_X	.348	.057	.743	6.079	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Z

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Z = a + bX + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 3,979 + 0,348X + \epsilon$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.537	.824	2.052

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja_X

b. Dependent Variable: Motivasi_Z

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhatri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini menunjukkan jika variabel Stres Kerja (X) dapat menjelaskan variabel Motivasi (Z) sebesar 53,7%, sisanya sebesar 46,3% (100% - 53,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Persamaan 2

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

Tabel 4.5 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.62099951
Most Extreme Differences	Absolute		.096
	Positive		.073
	Negative		-.096
Test Statistic			.096
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.969 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.890
		Upper Bound	1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 32 sampled tables with starting seed 299883525.

Dari *output* dalam tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,969. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.464	1.738		.791
				.267	

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhatri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

Stres_Kerja_X	.219	.097	.578	2.262	.071
Motivasi_Z	-.357	.207	-.441	-1.725	.095

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.837		3.160	.004			
	Stres_Kerja_X	.116	.173	1.868	.004	.448		2.232
	Motivasi_Z	.302	.211	.814	.347	.448		2.232

a. Dependent Variable: Pencapaian_Target_Kerja_Y

Nilai *tolerance* dari Stres Kerja (X) sebesar 0,448, Motivasi (Z) sebesar 0,448 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Stres Kerja (X) sebesar 2,232 dan Motivasi (Z) sebesar 2,232 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Stres Kerja (X) dan Motivasi (Z) terhadap Pencapaian Target Kerja (Y).

Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.837		3.160	.004			
	Stres_Kerja_X	.116	.173	1.868	.004	.448		2.232
	Motivasi_Z	.302	.211	.814	.347	.448		2.232

a. Dependent Variable: Pencapaian_Target_Kerja_Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 9,837 + 0,116 X + -0,302 Z + \epsilon$

Koefisien Determinasi (R²)

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhatri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.358 ^a	.129	.168	1.676	1.934

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Z, Stres_Kerja_X

b. Dependent Variable: Pencapaian_Target_Kerja_Y

Berdasarkan tabel dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,168 atau 16,8%. Hal ini menunjukkan jika Motivasi (Z) dan Stres Kerja (X) dapat menjelaskan Pencapaian Target Kerja (Y) sebesar 16,8% , sisanya sebesar 83,2% (100% - 16,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Uji Parsial (t) Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.979	1.348		2.952	.006		
	Stres_Kerja_X	.348	.057	.743	6.079	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Y1

1. Uji Hipotesis pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap variabel Motivasi (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (6,079) > t_{tabel} (1,697)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Stres Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z).

Tabel 4.11 Uji Parsial (t) Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.837	3.113		3.160	.004		
	Stres_Kerja_X	.116	.174	.173	1.868	.004	.448	2.232
	Motivasi_Z	.302	.371	.211	.814	.347	.448	2.232

a. Dependent Variable: Pencapaian_Target_Kerja_Y

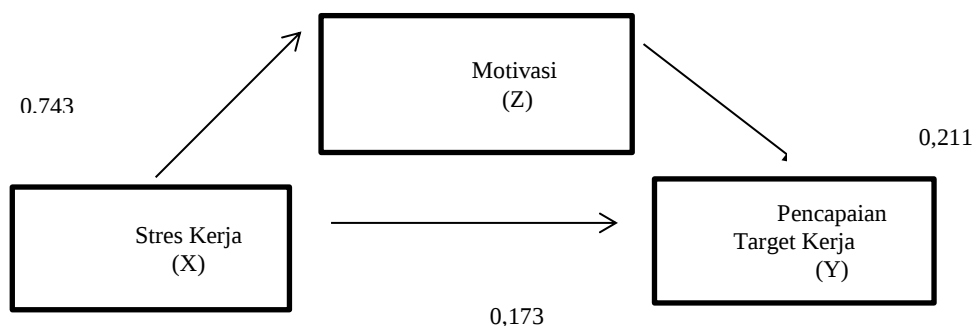
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhartri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³, Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

1. Uji Hipotesis pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Pencapaian Target kerja (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1,868) > t_{tabel} (1,697)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Stres Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Kerja (Y).
2. Uji Hipotesis pengaruh Motivasi (Z) terhadap Pencapaian Target Kerja (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (0,814) < t_{tabel} (1,697)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,347 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya Motivasi (Y1) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Kerja (Y2).

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 4.1 Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,173. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,743 \times 0,211 = 0,1567$ dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung melalui variabel X lebih besar dibanding pengaruh secara tidak langsung terhadap variabel Y. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.12 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Stres Kerja(X)	0,173	0,743	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Motivasi (Y1)	0,211	-	0,156	Signifikan Tidak Positif	Tidak Sebagai Variabel Intervening

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Muhatri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

--	--	--	--	--	--	--

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima, artinya variabel Stres Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z).
2. Hipotesis kedua diterima, artinya Stres Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Pencapaian Target Kerja (Y).
3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya Motivasi (Z) berpengaruh tidak positif dan signifikan terhadap Pencapaian Target Kerja (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak PT. Pengusaha Muda Perkasa hendaknya lebih memanajemen tingkat stres karyawannya dengan cara : Pada saat merencanakan jadwal dan pembagian tugas pekerjaan, sebaiknya pembagian tugas pekerjaan oleh atasan pada para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil. Lebih mengarahkan bawahan, yaitu kemampuan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Mengoptimalkan motivasi kerja pada karyawan PT. Pengusaha Muda Perkasa, dengan cara merubah *relatedness needs* menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*) dalam organisasi dengan cara : Menganggap karyawan sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara pemilik, manajemen dan karyawan. Mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategik, sehubungan pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Kartika. (2010). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran*. Kajian Akuntansi, Vol. 2 No. 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>

- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>
- Gibson, James. L., et al. 2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.6 December 2019.
- Ilham, Rico Nur. *et all* (2019).. Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.5 August 2019.
- likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Khasmir . (2016) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Kedua . : Rajawali Pers. Jakarta.
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>
- Mahfud *et all* (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. *Media Bina Ilmiah* Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>

- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>
- Mahfud *et all* (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science* 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v1i1.27>
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. *IRPITAGE JOURNAL*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture*

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PENCAPAIAN
TARGET KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**



Muhartri Sanjaya¹, M. Yusuf Parlagutan Lubis², Shofian Syarifuddin³,
Wilson Samosir⁴, Yulia Delfahedah⁵

- Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 2(5), 761–772.
<https://doi.org/10.54443/ijevas.v2i5.410>
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(7), 337–348.
<https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>
- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from
<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>
- Robbins, P. Stephendan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosyadi, Imran. 2012. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Bagian Frontliner PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartanidan Cabang Makassar Slamet Riyadi*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 13–21.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108.
<https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta., CV.
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS'ADIYAH KETAPANG. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>