

# PENGARUH MOTIVASI, SEMANGAT KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DONI TIRTA CIKARANG SELATAN

Muhammad Rizal Bimantoro<sup>1</sup>, Rismawati<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

<sup>1</sup>korespondensi: rizalbimantoro47@gmail.com

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation, morale and work stress on employee performance CV. Doni Tirta South Cikarang, This research type uses a quantitative approach using a sample of 40 respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis technique. The results of the study indicate that (1) Motivation has a positive and partially significant effect on employee performance of CV. Doni Tirta, South Cikarang. (2) Work morale has a positive and significant partial effect on employee performance of CV. Doni Tirta, South Cikarang. (3) Job stress has a positive and significant effect partially on employee performance of CV. Doni Tirta, South Cikarang. (4) Motivation, work morale and work stress have a positive and significant effect simultaneously on the employee performance of CV. Doni Tirta, South Cikarang. From the results of the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>), it shows the Adjusted R-square value of 0.618. This states that the independent variables, namely Motivation, Work Morale and Work Stress can explain the dependent variable by 61.8% while the remaining 38.2% is explained by other variables.*

*Keywords: Motivation, Work Spirit, Work Stress, Employee Performance*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, semangat kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan, Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 40 responden, Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan. (2) Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan. (3) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan. (4) Motivasi, Semangat kerja dan Stres Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan. Hasil Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai adjusted R-squared sebesar 0,618. Hal ini menentukan bahwa variabel bebas yaitu motivasi, semangat kerja dan stres kerja, dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 61.8%, sedangkan sisanya 38.2% dijelaskan oleh variabel lain.*

*Kata Kunci: Motivasi, Semangat Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Diera *modern* ini dengan adanya teknologi yang semakin canggih dan maju, yang ditandai dengan adanya perubahan yang sangat cepat, oleh karena itu suatu perusahaan harus melakukan penyesuaian dalam berbagai aspek bisnisnya. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia, perusahaan perlu

memaksimalkan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang meliputi organisasi dan memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi. Tanpa adanya kinerja yang baik dan maksimal, Maka tujuan organisasi tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan sebaliknya jika sumber daya manusia

memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan maksimal maka target untuk keberhasilan suatu organisasi akan tercapai, karena ketika karyawan semangat dalam bekerja, maka akan berdampak keberhasilan bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi adalah terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan suatu hasil kerja seorang karyawan sepanjang periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Misalnya, standart, sasaran ataupun kriteria lain yang memastikan terlebih dulu dengan organisasi serta sudah disepakati bersama. Kinerja karyawan yang tidak stabil menurunkan kinerja perusahaan, hal ini akan membuat persaingan perusahaan menjadi tersaingi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang bisa dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (1).

Cara menjalankan kesadaran diri serta potensi seorang karyawan agar memiliki inisiatif serta produktifitas yang baik, guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, agar mencapai target yang optimal atau sesuai standar perusahaan (2) Setelah melakukan observasi ditemukan fenomena di CV. Doni Tirta Cikarang Selatan, Faktor yang mempengaruhi secara internal Motivasi karyawan yang bekerja di nilai masih kurang efektif dari tidak adanya reward yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi secara eksternal dengan hubungan interpersonal rekan kerja dan atasan

yang kurang optimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Semangat kerja akan meningkatkan gairah seorang karyawan guna berkarya serta berkeaktifitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang besar hendak membuat karyawan dapat menuntaskan pekerjaannya dengan efisien serta efektif. Karyawan yang melakukan pekerjaan secara giat akan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih cepat dan lebih baik (3). Pada rata-rata tiap perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya guna menggapai tujuan hendaknya melaksanakan pengembangan mengenai semangat kerja karyawan secara efisien serta efektif demi kelancaran proses aktivitas dalam suatu perusahaan. Setelah melakukan observasi di temukan fenomena kurangnya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari kurangnya motivasi pada diri sendiri, dorongan dari perusahaan dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga membuat semangat kerja karyawan menurun akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan sesuatu kondisi yang menekankan diri serta jiwa seorang diluar batasan kemampuannya, sehingga bila terus di biarkan tanpa ada penyelesaian sehingga ini akan berakibat pada kesehatannya (4). Setelah melakukan observasi ditemukan fenomena di CV. Doni Tirta Cikarang Selatan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya stres kerja, akibatnya karyawan sering mengeluh dikarenakan kendaraan operasional yang sering mengalami trouble,

selain itu ada juga tekanan kerja yang dialami karyawan seperti jam kerja yang tidak teratur.

#### **Pengertian Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hasil ataupun tingkatan keberhasilan seorang secara totalitas sepanjang periode dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai mungkin, semacam standar kerja, tujuan maupun kriteria yang sudah di tentukan serta disepakati bersama (5).

#### **Pengertian Motivasi (X1)**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (6).

#### **Pengertian Semangat Kerja (X2)**

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, memperbesar rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ditetapkan (7).

#### **Pengertian Stres Kerja (X3)**

Stres ialah keadaan ketegangan yang mempengaruhi terhadap emosi, jalan pikiran serta keadaan fisik seorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik rata- rata berdampak pada ketidak mampuan seorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan ataupun luarnya. (8)

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian ini di sajikan dengan angka-angka. Metode penelitian ialah salah satu kategori penelitian yang spesifikasinya merupakan sistematis, terencana serta terstruktur dengan sejak awal sampai pembuatan desain penelitiannya.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan CV. Doni Tirta Cikarang Selatan yang berjumlah 40 orang. metode pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dengan sampel sebanyak 40 orang.

### **Teknik Pengumpulan data**

Observasi, kuesioner dan Studi Kepustakaan.

### **Metode Analisis Data**

Dalam analisis data digunakan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi  $R^2$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang di nyatakan valid. Guna menguji reliabilitas instrumen ini memakai Cronbach's coefficient alpha. Apabila Coefficient  $> 0,60$  hingga instrument dinyatakan reliabel.

**Tabel 1: Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Motivasi	0,737	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,792	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,780	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,808	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan guna mengetahui nilai residual serta model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik ialah data

yang mendapatkan hasil positif atau disebut berdistribusi normal, uji normalitas yang peneliti gunakan pada penelitian ini merupakan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 2: Uji Normalitas**

	Kolmogorv-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized residual	0,080	40	0,200

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel data diatas metode kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Untuk menganalisis model regresi terjadi multikolinearitas ataupun tidak, sehingga dilakukan dengan metode melihat nilai Tolerance serta nilai VIF.

**Tabel 3: Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,625	1,599
Semangat Kerja	0,650	1,539
Stres Kerja	0,658	1,520

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance ketiga variabel yaitu motivasi, semangat kerja dan stres kerja memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai VIF-nya lebih kecil dari 10,0, maka telah dinyatakan hasil uji tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

**Tabel 4: Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients		
	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,884	6,467
	Motivasi	0,367	0,148
	Semangat Kerja	0,306	0,135
	Stres Kerja	0,330	0,104

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan data tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 \quad (1)$$

$$Y = 6,884 + 0,367 (X_1) + 0,306 (X_2) + 0,330 (X_3)$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan :

1. Konstanta sebesar 6,884 artinya nilai konstanta tidak diinterpretasikan karena angka terendah pada skala likert adalah satu, pada angka skala likert tidak ada angka nol.
2. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0, 367 maksudnya bila Motivasi bertambah, sehingga kinerja karyawan juga hendak bertambah dengan anggapan semangat kerja serta stres kerja bernilai konstan (tetap).
3. Koefisien regresi Semangat kerja sebesar 0, 306 maksudnya bila semangat kerja bertambah, sehingga kinerja karyawan juga hendak bertambah dengan anggapan

motivasi serta stress kerja bernilai konstan( tetap).

4. Koefisien regresi Tekanan pikiran Kerja sebesar 0, 330 maksudnya bila stres kerja bertambah, sehingga kinerja karyawan pula hendak bertambah dengan asumsi motivasi serta semangat kerja bernilai konstan( tetap).

#### Uji T Parsial

Uji T digunakan menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), Stres Kerja (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara terpisah atau parsial.

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
3. Menentukan t tabel pada signifikansi 0,05 dengan  $df = n-k-1$

$df = 40 - 3 - 1 = 36$  maka diperoleh t tabel sebesar 2,0280 (2)

**Tabel 5: Uji T Parsial**

Model	Coefficients			
	Standardized Coefficients			
		Beta	t	sig
1	(Constant)		1,065	0,294
	Motivasi	0,310	2,481	0,018
	Semangat Kerja	0,277	2,258	0,030
	Stres Kerja	0,387	3,170	0,003

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan tabel diatas pembahasan untuk hasil Uji t adalah sebagai berikut :

**a. Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,018 dan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,481 lebih besar dari t tabel yaitu 2,0280 Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “ terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel bebas Motivasi (X1) dengan Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

**b. Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Semangat Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,030 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,258 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,0280. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “ terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel bebas Semangat Kerja (X2) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

**c. Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, Stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 sedangkan dari nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3,170 lebih dari nilai t tabel yaitu 2,0280. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “ terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara variabel bebas Stres Kerja (X3) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)” maka dinyatakan diterima.

**Uji F Simultan**

Uji F digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X1, X2, X3 dan Y, apakah variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), Stres Kerja (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan atau simultan.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $sig. > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima.

Menentukan F tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji *degrees of freedom* dengan  $df = (k : n - k)$ .

$Df = (3; 40-3) = 37$  maka diperoleh F tabel sebesar 2,85 (3)

**Tabel 6: Uji F Simultan**

ANOVA					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	531,704	3	177,235	22,047	,000 <sup>b</sup>
Residual	289,396	36	8,039		
Total	821,100	39			

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel data diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 22,047 sedangkan F tabel derajat kepercayaan 5% atau tingkat kesalahan ( $\alpha=0,05$ ) diperoleh 2,85. Dengan demikian, nilai F hitung > F tabel atau 22,047 > 2,85 yang berarti variable bebas berpengaruh secara Bersama-sama terhadap variable dependen. Signifikansi tinggi karena nilai sig = 0,000 lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Sejalan dengan hasil ini, maka disimpulkan bahwa secara Bersama-sama motivasi, semangat kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap

kinerja karyawan pada CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi ialah uji regresi linear berganda yang digunakan buat mengukur seberapa besar keahlian variabel independen ataupun variabel bebas bisa menerangkan variabel dependennya ataupun variabel terikat. Riset ini memakai pengamatan nilai dari Adjusted Rsquare sebab penulis memakai model regresi linear berganda. Adapun hasil perhitungan dari uji yang telah di olah peneliti adalah sebagai berikut :

**Tabel 7: Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,805 <sup>a</sup>	0,648	0,618	2,835

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas maka didapatkan nilai sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\% \quad (4)$$

$$Kd = 0,618 \times 100\%$$

1. Menunjukkan nilai Adjusted R-square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,618. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) dapat menjelaskan variabel terikatnya sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% dijelaskan variabel lain.
2. Menunjukkan nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,805. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) mempunyai hubungan

kuat antara variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan

Dalam penelitian ini penulis membahas pengaruh motivasi, semangat kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan.

#### 1. Pengaruh Motiasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,481 > dari t

tabel 2,028 serta nilai sig. sebesar 0,018 < dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan”. Menjelaskan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6)

### **2. Pengaruh Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,258 > dari t tabel 2,028 serta nilai sig. sebesar 0,030 > dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patmanegara et al., (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta”. Menjelaskan bahwa secara parsial semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **3. Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres kerja (X1)

terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3,170 > dari t tabel 2,028 serta nilai sig. sebesar 0,003 < dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT DESTINATION ASIA BALI “. Menjelaskan secara parsial stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (10)

### **4. Pengaruh Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai F hitung 22,047 > dari F tabel 2,85 serta nilai sig. sebesar 0,000 < dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cyberindo Aditama – Jakarta”. Menjelaskan bahwa secara simultan, motivasi, semangat kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (11)



## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah di bahas dan dari tujuan penelitian ini bisa ditarik kesimpulan. hasil ini menunjukkan kalau motivasi mempengaruhi dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan. Sehingga bisa menunjukkan bahwa H1 yang menerangkan“ Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan”. Diterima serta di asumsikan hipotesis lebih dahulu. Berikutnya semangat kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan. Sehingga bisa menunjukkan bahwa H2 yang menerangkan“ Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan”. Diterima serta di asumsikan hipotesis lebih dahulu. Setelah itu stres kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan. Sehingga bisa menunjukkan bahwa H3 yang menerangkan“ Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan”. Diterima serta di asumsikan hipotesis lebih dahulu. Demikian dari hasil uji ada pengaruh positif serta signifikan secara simultan antara variabel motivasi, semangat kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan. Sehingga bisa menunjukkan bahwa H4 yang menerangkan“ Pengaruh motivasi, semangat kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. DONI TIRTA Cikarang Selatan”. Diterima serta di asumsikan hipotesis lebih dahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Pratama A. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *J Disrupsi Bisnis J Ilm Prodi Manajemen, Fak Ekon Univ Pamulang*. 2020;3(2):12–24.
2. Hasibuan (2017) dalam DH. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia)*. 2020;4(1):22.
3. Nitisemito (2010) dalam Silvia Sari Sitompul, Yusrizal SHS. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah The Effect Of Work Ethos, Work Spirit, And K3 On Employees' Performance At Pt. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. Procur J Ilm Manaj*. 2021;9(2):198–209.
4. Arif Partono Prasetio HJS. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *J Penelit Iptek*. 2020;5(1):78–88.
5. Razak A, Sarpan S, Ramlan R. Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *Licens Int Rev Manag Mark*. 2018;8(6):67–71.
6. Hasibuan (2016) dalam Priehadi Dhasa Eka. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *J Ekon Ef*. 2021;3(4):522–34.
7. Hendri (2014) dalam Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan E a. Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Food And Beverage Production Alila Seminyak. 2020;10(1):22–46.
8. Sondang P. Siagan (2016) dalam Aidil Amin Effendy JRF. Pengaruh

- Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilm Manaj Forkamma)*. 2019;2(2):49–61.
9. Patmanegara A, Subiyanto D, Sari PP. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manaj*. 2021;3(1):70–85.
  10. Diputra AADP, Surya IBK. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana*. 2018;8(2):1026.
  11. Widharma DA. Pengaruh Lingkungan, Disiplin Karyawan, Stres kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cyberindo Aditama-Jakarta. *H U M A N I S (Humanities,Management Sci Proceedings)*. 2022;2(2):463–71.