

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BLUE OCEAN GRACE INTERNASIONAL KOTA BITUNG

Christiany Shyntia Tombokan ¹, Alriscka Deivi Dalekes ²
Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen (STBM) Dua Sudara Bitung

Correspondence			
Email: christiany.tombokan@gmail.com		No. Telp: 085696665099	
Submitted: 14 Desember 2025	Accepted: 17 Desember 2025	Published: 18 Desember 2025	

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Blue Ocean Grace International Kota Bitung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan untuk populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner). Alat analisis yang digunakan yaitu adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu pengolahan data SPSS. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung

Kata kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah penggerak pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi dan memegang peranan penting bagi sebuah organisasi tersebut. Manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi merupakan sumber daya untuk menentukan serta mewujudkan visi dan misi organisasi. Peran penting sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi menandakan bahwa diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar diperoleh sumber daya yang berkualitas, sehingga dalam melaksanakan kegiatan organisasi dapat memberikan kinerja yang baik dan optimal.

Hal ini didukung dari pendapat yang dikemukakan oleh Suwatno(2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dari deminan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudkan tujuan organisasi dan menurut Hasibuan(2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

PT. Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung dalah sebuah industri yang bergerak dalam bidang pengelolaan ikan tuna yang berlokasi di Kota Bitung. Tepatnya di Kelurahan Aertembaga satu, Kecamatan Aertembaga Kota Bitung. PT. Blue Ocean Grace Internasional juga malakukan aktivitas ekspor ikan tuna ke beberapa negara yang membutuhkan permintaan ikan tuna.

Sebagai salah satu perusahaan pengeksport ikan tuna di Kota Bitung tentunya para karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut harus memiliki motivasi kerja yang baik untuk melakukan pekerjaannya dan harus tetap merasa nyaman dalam menjalankan dan melakukan pekerjaannya agar tidak mengalami stres kerja yang berdampak negatif pada karyawan tersebut guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang

dipengaruhi (variabel dependent). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja sebagai variabel bebas (independent) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependent).

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang akan diperlukan dalam penyusunan skripsi. Adapun lokasi penelitian yang akan dilakukan di PT Blue Ocean Grace Internasional kota Bitung. Untuk waktu penelitian ini dilakukan pada bulan november 2023 sampai dengan selesai di bulan maret 2024.

Populasi menurut sugiyono (2019) diartikan sebagai wilayah generasilisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung yang berjumlah 50 orang.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel berikut ini merupakan hasil pembagian kuesioner yang menampilkan penyajian data identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden:

Tabel 3.1 Jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jenis responden	Presentase(%)
1.	Laki-Laki	29	58%
2.	Perempuan	21	42%
	Jumlah	50	100%

Berdasarkan dari hasil olah data pada Tabel 3.1 diatas menunjukkan bahwa responden pada PT. Blue Ocean Internasional Kota Bitung sebagian besar didominasi Pria dibandingkan Wanita. Responden yang berjenis kelamin pria ada sebanyak 29 responden atau sebesar 58% dari total keseluruhan responden. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 21 responden atau sebesar 42%.

Dekripsi berdasarkan Usia Responden

Tabel berikut ini merupakan hasil dari pembagian kuesioner yang menampilkan penyajian data identitas reponden berdasarkan usia responden:

Tabel 3.2

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1.	<18 tahun	5	10%
2.	19-25 tahun	6	12%
3.	25-30 tahun	13	26%
4.	31-40 tahun	15	30%
5.	41-50 tahun	2	18%
	Jumlah	50	4%

Berdasarkan dari hasil olah data pada Tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa responden pada PT. Blue Ocean Internasional Kota Bitung lebih banyak didominasi oleh pegawai yang

berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau setara dengan nilai persentase sebesar 30%. Kedua terbanyak yaitu oleh pegawai yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau setara dengan nilai persentase sebesar 26%. Ketiga terbanyak yaitu oleh karyawan yang berusia 36-40 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau setara dengan nilai persentase sebesar 18%. Keempat terbanyak yaitu oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau setara dengan nilai persentase sebesar 12%. Kelima terbanyak yaitu oleh karyawan yang berusia <20 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau setara dengan nilai persentase sebesar 10%. Dan yang terakhir keenam terbanyak yaitu oleh karyawan yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau setara dengan nilai persentase sebesar 4%.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bertujuan untuk dapat mengukur pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Semakin valid suatu instrumen penelitian, maka akan semakin valid juga data yang didapatkan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ada sebanyak 50 orang. Adapun perhitungannya yaitu $df = 50 - 2 = 48$, maka r_{tabel} untuk taraf signifikansi 5% adalah : 0.248. berikut ini adalah ukuran validitas dari butir-butir pertanyaan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.903	0.248	valid
X1.2	0.878	0.248	valid
X1.3	0.892	0.248	valid
X1.4	0.882	0.248	valid
X1.5	0.879	0.248	valid
X1.6	0.887	0.248	valid

Nama Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.643	0.248	valid
X2.2	0.580	0.248	valid
X2.3	0.538	0.248	valid
X2.4	0.748	0.248	valid
X2.5	0.627	0.248	valid
X2.6	0.711	0.248	valid

Nama Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	R Tabel	Keterangan
Y3.1	0.914	0.248	valid
Y3.2	0.888	0.248	valid
Y3.3	0.914	0.248	valid
Y3.4	0.903	0.248	valid
Y3.5	0.934	0.248	valid
Y3.6	0.822	0.248	valid

Sumber : Output Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa setiap item sesuai dengan jumlah variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan seluruhnya menghasilkan *pearson*

correlation diatas 2.011 (rtabel) dengan jumlah $N = 50$ pada signifikansi 5%. Sehingga semua item dari pernyataan tersebut rhitung nya lebih besar dari rtabel. Jika dilihat dari nilai signifikansi semuanya lebih kecil dari 0.05. dengan demikian, keseluruhan item dari dari variabel penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tingkat kepastian dalam temuan pengukuran dikenal sebagai reliabilitas. Ukuran yang sangat dipercaya atau menghasilkan hasil pengukuran yang akurat (reliable). Ketika suatu variabel bersifat reliabel maka akan memberikan hasil analisis yang cenderung konstan walaupun data ditambahkan atau dikurangi, bahkan ketika responden berubah. Suatu instrument dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronch's Alpha* > 0,6

Tabel 3.8
Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.944	Reliabel
Stres Kerja	0.711	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.950	Reliabel

Sumber : Output Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada Tabel 3.8 di atas, semua hipotesis untuk setiap variabel dalam kuesioner *reliabel* karena nilai *cronbach's Alpha* Berdasarkan *Standardized Items*

Untuk setiap variabel > 0,60. Untuk variabel motivasi kerja memiliki *cronbach's Alpha* sebesar 0,944. Untuk stres kerja memiliki *cronbach's Alpha* sebesar 0,711 dan untuk kinerja karyawan memiliki *cronbach's Alpha* 0,950. Jadi variabel motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's Alpha* yang relatif memiliki tinggi lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68541813
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.082
	Positive	.071
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output Olah Data SPSS

Dari hasil olah data yang sudah dilakukan, dapat dilihat pada Tabel 3.9 menunjukkan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang memiliki nilai statistik sebesar 0,82 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.888	4.827		3.913	.000		
	TOTALX1	.256	.146	.249	1.758	.085	.997	1.003
	TOTALX2	-.007	.154	-.006	-.046	.964	.997	1.003

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Output Olah Data SPSS

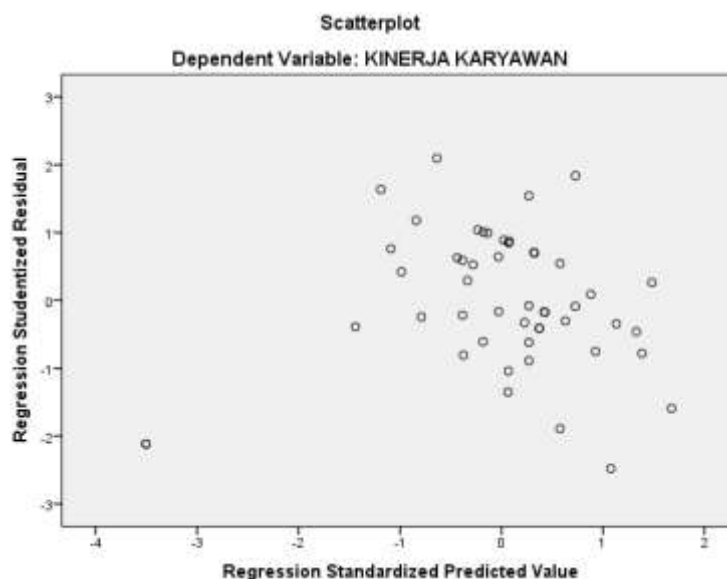
Untuk mengetahui bagaimana variabel motivasi kerja, dan stres kerja kerja mempengaruhi kinerja karyawan, Tabel 3.10 diatas sudah menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini akan menunjukkan apakah terjadinya ketidaklayakan varians dari satu resitu dalam satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel dependen, SRESID dengan residual error ZPRED merupakan salah satu teknik untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.4
Grafik Scatterpot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output Olah Data SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda**Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji (t)**

Menurut Ghozali (2019) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara beberapa variabel bebas seperti X1, X2, X3, dan seterusnya dengan variabel terikat Y digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil studi regresi ini dihitung dengan menggunakan SPSS Stastistic 23. Persamaan yang digunakan untuk regresi linier berganda ditunjukkan dibawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X2 = Stres Kerja

X1 = Motivasi Kerja

a = konstanta

b 1, b 2, = koefisien regres

Pengujian Hipotesis**Uji T****Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.082	4.795		3.980	.000
	TOTAL_X 1	.252	.146	.244	1.727	.091
	TOTAL_X 2	-.011	.154	-.010	-.070	.944

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber Output Olah Data SPSS

Berdasarkan ttabel berikut dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil thitung = (3.980) < ttabel = (2.011). kemudian dengan nilai signifikasi 0.944 < 0.05. artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung, atau terbukti H1 diterima H0 ditolak
2. Nilai signifikan untuk pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil thitung (- 0.70) > ttabel = (2.011). kemudian dengan nilai signifikasi 0.000 < 0.05. Artinya bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan di PT Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung, atau terbukti H2 diterima H0 ditolak
3. Nilai signifikan untuk pengaruh Kinerja Karyawan (Y1) adalah dilihat dari hasil thitung = (2.159) < (2.011). kemudian dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05. artinya bahwa variabel Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan di PT Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung atau terbukti Y1 di terima dan H0 di tolak

Berdasarkan hasil yang diolah, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 19.082 + 0.252 X_1 + 0.011 X_2$$

1. Nilai konstanta (a) = 19.082 artinya jika motivasi kerja, dan stres kerja bernilai 0 atau tidak berubah, maka kinerja karyawan sebesar 19.082
2. Koefisien β_1 (Motivasi Kerja) = 0.252 yang menunjukkan arah positif artinya, jika profesionalisme meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.252 satuan. Selanjutnya jika dilihat dari nilai Thitung = > Ttabel = 2.011. kemudian dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, jadi untuk hipotesis 1 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Blue Ocean Grace Internasional terbukti atau H1 diterima dan H0 ditolak
3. Koefisien β_2 (Stres Kerja) = - 0.011 yang menunjukkan arah negatif (berlawanan arah) artinya, jika stres kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.011 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai Thitung = - 2.159 < 2.011. Kemudian dengan nilai signifikansi 0.036 yang mengartikan adanya pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Ocean Grace Internasional terbukti atau H1 di terima dan H0 di tolak

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.14
Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.020	5.924

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Output Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27 maka didapatkan untuk nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.245. Hal ini menunjukkan bahwa 91% kinerja karyawan di PT. blue Ocean Grace Internasional Kota bitung dipengaruhi oleh dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain motivasi kerja dan stres kerja. Sedangkan untuk sisanya 9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel independen tersebut bisa dikatakan cukup kuat.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Ocean International 4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Kinerja, menurut Silalahi (2021), adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan dan menurut Wahjosumidjo (2019) motivasi adalah pertemuan antara dorongan internal dan pengaruh eksternal. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,3411 tabel 2.011 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Ocean Grace International Kota Bitung Hal ini berarti pihak PT. Blue Ocean International harus lebih memperhatikan lagi apa yang menjadi motivasi kerja oleh para karyawannya.

Motivasi kerja pada diri seorang karyawan sangatlah penting dan sangat dibutuhkan oleh para karyawan karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya hal ini akan membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi juga dan akan mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan. Namun dengan berkurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan hal ini akan berpengaruh dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Ada banyak faktor yang mendorong terjadinya penurunan motivasi dalam diri seorang karyawan seperti, adanya hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja atau hubungan yang kurang baik dengan pimpinan. Faktor lain seperti rasa kurang dihargai juga menjadi faktor menurunnya tingkat motivasi dalam diri seorang karyawan. Dalam hal ini pihak PT. Blue Ocean Grace International harus berupaya untuk meningkatkan motivasi pada diri karyawan seperti memberikan lingkungan kerja yang baik, memberikan dorongan kerja yang baik pada karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih baik lagi, serta memberikan upah/gaji yang sesuai dengan hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Penelitian Johan, Tina Aristia Saragih, dan Andre Fitriano (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. Hasil dari penelitian ini menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Dengan stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun perubahan secara emosional (mental/psikis). Menurut Mangkunegara (2019) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan dan Menurut Fahmi (2020) Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada

lokasi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya dikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi daar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh mai thiung untuk variabel stres kerja (X2) sebesar > 0.229 tabel 2.011 dan tingkat sankanna sebesar $0.2159 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dartikan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak sinkanse kinerja karyawan di PT. Blue Ocean Grace International Kota Bitung Hal ini dapat berarti bahwa stre kerja tidak membki pengaruh terhadap kerja karyawan di PT Blue Ocean Grace International.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Ocean Grace International.
2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Ocean Grace International.
3. Secara simultan vatriabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Ocean Grace International Sedangkan Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Blue Ocean Grace International.

Berdasarkan ttabel berikut dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil thitung = $(3.980) < ttabel = (2.011)$. kemudian dengan nilai signifikasi $0.944 < 0.05$. artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung, atau terbukti H1 diterima H0 ditolak
2. Nilai signifikan untuk pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil thitung $(- 0.70) > ttabel = (2.011)$. kemudian dengan nilai signifikasi $0.000 < 0.05$. Artinya bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan di PT Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung, atau terbukti H2 diterima H0 ditolak
3. Nilai signifikan untuk pengaruh Kinerja Karyawan (Y1) adalah dilihat dari hasil thitung = $(2.159) < (2.011)$. kemudian dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. artinya bahwa variabel Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan di PT Blue Ocean Grace Internasional Kota Bitung atau terbukti Y1 di terima dan H0 di tolak
4. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desi Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa kelengkapan produk tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk pihak PT. Blue Ocean Grace International untuk bisa lebih memahami dan lebih memperhatikan karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan untuk karyawan yang bekerja di PT. Blue Ocean Grace International juga harus tetap mempertahankan kinerja yang baik dalam bekerja, lebih mengontrol diri dan diharapkan agar karyawan dapat memberikan dan melakukan pekerjaan dengan rasa penuh semangat dan antusias yang tinggi.
2. Diharapkan untuk pihak PT. Blue Ocean Grace International untuk tetap dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi ataupun suasana kerja yang nyaman

untuk para karyawan dan lebih meningkatkan komunikasi yang baik untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

3. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan tetap mempertimbangkan variabel-variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian diluar dari variabel ini, sehingga hasil yang di dapatkan lebih bervariasi, karena masih ada banyak sekali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun diharapkan peneliti selanjutnya ingin meneliti variabel yang sama, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas atau menggantinya dengan yang lain.

Referensi

- Candra, Ni, and I. Ardana. "Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) distribusi Bali." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5.9 (2019): 254-863.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2020). Pengaruh kompetensi dan kualitas
- Dessler, Gary. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid I. Terjemahan Paramita Rahayu. Intan Sejati.Klaten.
- Irhammah. 2019. Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi. 1139- 1145
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Putri, I. M. A. D., & Dwirandra, A. A. N. B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Pada Kualitas Audit Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1863-1888.
- Rachmaniza, Shafira. "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung." *Prosiding Manajemen* 6.1 (2020): 11-16.
- Ristanti, T. (2021). *Kualitas Kerja dalam Manajemen Modern*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Setiawati, Neng & Wahyudi, Satya. 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85-92.
- Sulistyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck Di Polres Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 4(2), 157-169.
- Wariati, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, W. (2019). Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswadi Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Brebes. *Syntax Lit*, 4(5), 92-98.
- Widodo Suparno. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR