
Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman Online

Iwan Santoso¹, Ignatius Andre Siboro²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

Article Info

Article history:

Received : 04/11/2024

Revised : 24/03/2025

Accepted : 26/03/2025

Keywords:

Work Motivation; Work Stress;
Employee Performance

DOI:

10.37366/jespb.v10i01.1936

ABSTRACT

The challenge faced by companies in the field of human resources is to find ways to increase work motivation and alleviate the impact of work stress so that it can ultimately enable employees to achieve organizational goals. The purpose of this paper is to test the influence of work motivation and work stress on employee performance both partially and simultaneously. The analysis method used is quantitative verification analysis using the help of SmartPLS 4.0 software. The type of data used is primary data obtained through questionnaires filled out by 50 employees working in online delivery services. Data analysis has met the criteria for valid and reliable. Where the results of the study show that there is a positive and significant influence both partially and simultaneously between work motivation and work stress on the performance of online delivery service employees.

ABSTRAK

Tantangan yang dihadapi perusahaan dalam bidang sumber daya manusia adalah menemukan cara untuk meningkatkan motivasi kerja dan meringankan dampak stres kerja sehingga pada akhirnya dapat memungkinkan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menguji pengaruh antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif verifikatif dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 4.0. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 50 orang karyawan yang bekerja pada jasa pengiriman online. Analisis data telah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial dan simultan secara positif dan signifikan antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman online.

Corresponding Author:

Iwan Santoso

Universitas Pelita Bangsa

Email: iwan_santoso_yogya@yahoo.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang sangat pesat mempengaruhi tumbuhnya unit-unit usaha baru yang digagas oleh masyarakat, baik kecil, menengah maupun besar. Kehadiran penyedia jasa kurir dapat mendukung pelaku usaha dengan mengirimkan barang kepada pelanggan baik di sekitar atau jauh di luar wilayah usaha perusahaan. Hal ini memperluas jangkauan pasar dan secara otomatis meningkatkan keuntungan pelaku usaha online. Bercermin dari hal tersebut maka Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat diperlukan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan

perusahaan yaitu dengan memberikan pelayanan jasa pengiriman sebaik mungkin (Riyanto et al., 2021). Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan pengaruh yang sangat besar, semakin baik SDM yang dimiliki oleh instansi maka akan semakin baik kinerja dari instansi itu sendiri (Emmy & Wanma, 2021).

Pelayanan jasa pengiriman barang yang baik merupakan cerminan dari kinerja karyawan yang baik pula, sehingga sangat penting bagi setiap perusahaan memprioritaskan untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang luar biasa untuk mendorong pertumbuhan perusahaan serta meningkatkan profitabilitasnya (Hussain et al., 2021). Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, maka tujuan dan target perusahaan tidak akan dapat tercapai secara maksimal (Wahyuningsih & Kirono, 2023). Untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas seperti yang diharapkan oleh perusahaan tentunya karyawan harus bekerja dengan maksimal, maka dari itu karyawan memerlukan dorongan yang kuat agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sugiarto & Nanda, 2020).

Namun kurangnya motivasi dari pihak penyedia jasa kurir pada karyawan juga menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan yang terkadang menjadi tidak tepat waktu dalam mengirim barang dan ada kejadian barang yang tertukar atau rusak pada saat pengiriman. Motivasi yang paling kuat adalah Motivasi Kerja karena tertanam langsung di dalam diri karyawan karena melalui Motivasi Kerja membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya (Trianingrat & Supartha, 2020). Disaat karyawannya telah mendapatkan sebuah motivasi makanya karyawan tentunya berenergi serta bersemangat didalam menyelesaikan tugasnya serta menolong meraih tujuannya sebuah perusahaan. Sebaliknya, jika karyawannya sulit memperoleh motivasi makanya menyebabkan kinerjanya turun hingga seluruh hal yang di lakukan hendaknya tak tepat waktunya dan memperlambat didalam meraih tujuannya yang di tetapkan (Andarini et al., 2024).

Selain itu, dalam upaya mencapai kinerja karyawan terbaik seringkali muncul stress kerja dikalangan karyawan jasa pengiriman yang disebabkan beban kerja yang terkadang berlebih ditambah minimnya waktu kerja, sehingga seringkali karyawan lembur dan menggunakan waktu istirahatnya agar dapat mengejar terselesaikan target kerja mereka yang pada akhirnya mengakibatkan banyak yang sakit dan berpindah kerja. Saat ini tentu menjadi tantangan bagi penyedia jasa kurir untuk memitigasi dampak stress kerja agar tidak menurunkan kinerja karyawan dan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Stres yang ditimbulkan dapat kadang dapat berpengaruh positif bahkan negatif terhadap kinerja karyawan. Dampak stress positif yaitu mendorong meningkatnya kinerja karyawan, sedangkan dampak stress negatif adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Madjidu et al., 2022).

Hasil penelitian (Maulana et al., 2024) menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Tanjung et al., 2023) yang menyimpulkan Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis juga menemukan adanya kesenjangan penelitian dimana dalam penelitian yang dilakukan (Aturrizki et al., 2022) yang menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian (Yanto et al., 2023) ditemukan hal sebaliknya yaitu Stres Kerja Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang, fenomena masalah, dan *research gap* tersebut maka penulis mencoba menguji pengaruh antara motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh (Locke, 1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Jika seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Pandhita et al., 2022).

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan alasan yang mendorong karyawan bekerja dengan baik dan optimal guna mencapai hasil memuaskan (Yanto et al., 2023). Motivasi adalah kemampuan untuk mendorong Pegawai dan organisasi untuk bekerja secara efektif untuk mencapai keinginan Pegawai dan tujuan organisasi (Wailmi & Tamam, 2022). Semakin banyak faktor positif di tempat kerja yang memotivasi karyawan, semakin tinggi tingkat motivasi kerjanya (Wahyuningsih & Kirono, 2023). Menurut (Robbins & Timothy, 2018) dalam (Emmy & Wanma, 2021) dan (Pitri, 2021) teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yaitu: (1) kebutuhan fisik; (2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan akan penghargaan; dan (5) kebutuhan perwujudan diri.

2.2. Stress Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020), stress kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi nervous dan merasa kekwatiran kronis. Stress kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Putra & Dewirahmadanirwati, 2024). Kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dalam berkerja sehingga menjadi salah satu penyebab stress kerja (Aturrizki et al., 2022). Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Alfattama, 2020). Indikator stress kerja antara lain (1) beban kerja; (2) sikap pemimpin; (3) Waktu Kerja; (4) Konflik; (5) Komunikasi; dan (6) Otoritas Kerja (Hasibuan, 2020).

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut (Febrianty et.al, 2020), kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat tercapai atau terselesaikan pada waktu yang tepat sehingga kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian kegiatan yang dituangkan dalam strategi organisasi untuk mencapai visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi (Zahro & Abadiyah, 2024). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhasil dicapai seorang pegawai berdasarkan persyaratan dalam pekerjaan. (Rahmawati & Irwana, 2020). Semakin optimal faktor-faktor penentu kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Wahyuningsih & Kirono, 2023). Menurut (Hasibuan, 2020) dan (Jackson & Arianto, 2017) dalam (Yandi et al., 2023), faktor yang penentu kinerja, antara lain: (1) *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu; (2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; (3) *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *System Factor*, Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; (5) *Contextual/Situation*

Factor, Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

3. METODE PENELITIAN

Data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuesioner pada penyedia jasa kurir sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2020). Analisis data menggunakan software SmartPLS 4.0 dengan melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai 5.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Indikator | Skala |
|---|---|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) | X1.1 Saya merasa kebutuhan saya terpenuhi dari hasil saya bekerja | Interval 1-5 |
| | X1.2 Saya merasa aman saat bekerja karena diberikan jaminan kesehatan | |
| | X1.3 Tidak ada konflik antar karyawan, pimpinan, atau dengan konsumen | |
| | X1.4 Saya termotivasi karena hasil kerja saya selalu dipuji pimpinan | |
| | X1.5 Saya diberi kesempatan menggunakan potensi diri saat bekerja | |
| Sumber: (Robbins & Timothy, 2018) dalam (Emmy & Wanma, 2021) dan (Pitri, 2021) | | |
| Stress Kerja (X2) | X2.1 Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu padat dan berlebih | Interval 1-5 |
| | X2.2 Pimpinan kurang dalam memberi arahan dan solusi atasi permasalahan | |
| | X2.3 Seringkali waktu istirahat saya terpakai untuk menyelesaikan pekerjaan | |
| | X2.4 Saya terkadang berselisih pendapat dengan rekan kerja atau pimpinan | |
| | X2.5 Saya merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas | |
| Sumber: (Hasibuan, 2020) | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 Ketrampilan kerja saya mendukung dalam penyelesaian pekerjaan | Interval 1-5 |
| | Y.2 Saya selalu mendapatkan dukungan dari pimpinan saat bekerja | |
| | Y.3 Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung dan memotivasi | |
| | Y.4 Saya puas dengan sistem kerja yang ada di perusahaan | |
| | Y.5 Saya tidak mengeluh jika lembur dan beban kerja berlebih | |
| Sumber: (Hasibuan, 2020) dan (Jackson & Arianto, 2017) dalam (Yandi et al., 2023) | | |

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

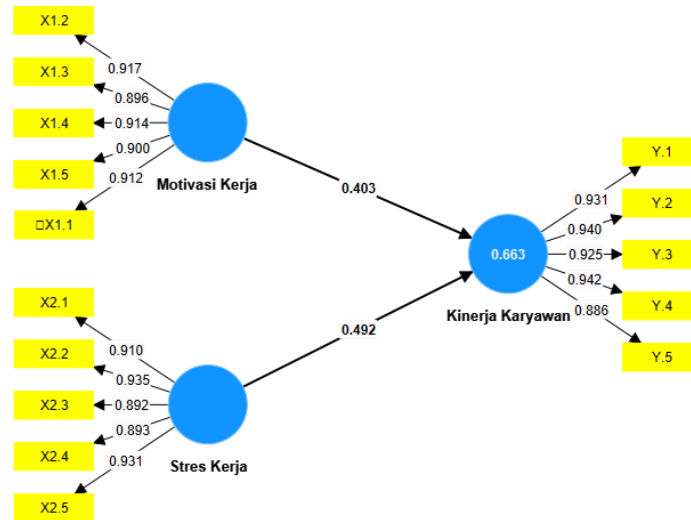
Tabel 2. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Keterangan | Jumlah | Persentase |
|---------------------|----------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-Laki | 56 | 93,3% |
| | Perempuan | 4 | 6,7% |
| Usia | Kurang dari 21 tahun | 12 | 20,0% |
| | 21 - 30 tahun | 37 | 61,6% |
| | Lebih dari 30 tahun | 11 | 18,4% |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 48 | 80,0% |
| | D3 | 9 | 15,0% |
| | S1 | 3 | 5,0% |

Diketahui bahwa mayoritas karyawan jasa pengiriman online berjenis kelamin laki-laki karena memiliki persentase sebesar 93,3%. Berdasarkan usia didominasi karyawan yang umurnya 21 – 30 tahun karena persentase paling besar yaitu 61,6%. Terakhir karyawan jasa pengiriman online yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK mengungguli sebesar 80,0% dibanding D3 dan S1.

4.2. Model SEM-PLS dan Model Regresi Berganda

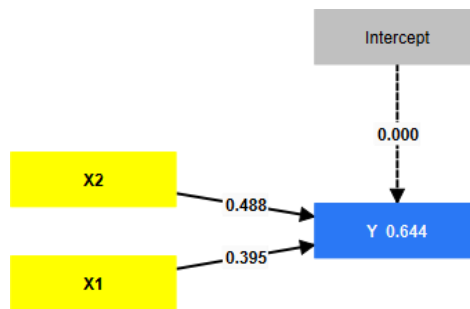
Berikut ini merupakan diagram model *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang memfasilitasi hubungan sebab akibat yang akan diuji dan ditentukan melalui panah.



Gambar 1. Model SEM-PLS

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berikut ini merupakan diagram model regresi berganda dalam penelitian ini yang diperoleh dari bantuan software SmartPLS 4.0.



Gambar 2. Model SEM-PLS

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

4.3. Hasil Uji Instrumen

4.3.1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) dilakukan dengan melihat nilai *Outer Loadings* (*Loading Factor*). *Rule of thumb* nilai loading faktor indikator yaitu 0,7. Jika nilai *Outer Loadings* > 0,7 maka dinyatakan valid, dan sebaliknya (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Nilai *Outer Loadings* (*Loading Factor*)

| | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|------|------------------|----------------|-------------|
| X1.1 | | 0.912 | |
| X1.2 | | 0.917 | |
| X1.3 | | 0.896 | |
| X1.4 | | 0.914 | |
| X1.5 | | 0.900 | |
| X2.1 | | | 0.910 |
| X2.2 | | | 0.935 |
| X2.3 | | | 0.892 |
| X2.4 | | | 0.893 |
| X2.5 | | | 0.931 |
| Y.1 | 0.931 | | |
| Y.2 | 0.940 | | |
| Y.3 | 0.925 | | |
| Y.4 | 0.942 | | |
| Y.5 | 0.886 | | |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui semua nilai *Outer Loadings* > 0,7 sehingga dapat seluruh pernyataan dalam variabel penelitian dinyatakan valid.

4.3.2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) dilakukan dengan melihat nilai *Fornell-Larker Criterion*. Konsep yang harus dipenuhi adalah nilai korelasi satu akar AVE dengan konstruk variabelnya sendiri harus lebih besar dibandingkan dengan konstruk variabel lainnya (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Nilai *Fornell-Larker Criterion*

| | Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja | Stres Kerja |
|------------------|------------------|----------------|-------------|
| Kinerja Karyawan | 0.925 | | |
| Motivasi Kerja | 0.724 | 0.908 | |
| Stres Kerja | 0.755 | 0.651 | 0.912 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Nilai *Fornell-Larker Criterion* memiliki makna sebagai berikut:

- Nilai akar AVE variabel X1 (Motivasi Kerja) memiliki nilai akar AVE (0,908) yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai akar AVE lainnya yaitu 0,651.
- Nilai akar AVE variabel X2 (Stress Kerja) memiliki nilai akar AVE (0,912) yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai akar AVE lainnya yaitu 0.

- c. Nilai akar AVE variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai akar AVE (0,925) yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai akar AVE lainnya yaitu 0,724 dan 0,755.

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai akar AVE dengan konstruk variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan dengan konstruk variabel lainnya.

4.3.3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil ukur yang stabil/konstan, serta reliabel. Metode yang digunakan yaitu nilai metode *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yaitu 0,6. Jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,6 maka dinyatakan reliabel, dan sebaliknya (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracted (AVE) |
|------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Kinerja Karyawan | 0.958 | 0.961 | 0.967 | 0.856 |
| Motivasi Kerja | 0.947 | 0.949 | 0.959 | 0.824 |
| Stres Kerja | 0.950 | 0.953 | 0.961 | 0.832 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui semua nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,6, artinya seluruh pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Multikolinearitas

Dalam rangka mengetahui hubungan antar indikator, maka perlu dilakukan Uji Multikolinearitas dengan mengetahui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). *Rule of thumb* nilai VIF yaitu 10, jika nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 6. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

| | VIF |
|----|-------|
| X1 | 1.730 |
| X2 | 1.730 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF untuk X1 (1,730) dan X2 (1,730) kurang dari 10.

4.4.2. Uji Heterokdastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan Uji *Breusch-Pagan Test* dengan konsekuensi jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 7. Nilai Heterokdastisitas

| | Test-Statistic | df | P value |
|--------------------|----------------|----|---------|
| Breusch-Pagan Test | 10.838 | 2 | 0.064 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai P Value 0,064 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.1. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini mengajukan sebanyak 3 hipotesis terdiri dari uji parsial yaitu pada H1 dan H2 dan uji simultan pada H3. Berikut hipotesis penelitiannya:

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman Online
- H2: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman Online
- H1: Motivasi Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman Online

4.4.3. Uji T (Uji Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika P value di bawah 0,05 maka H1 diterima, dan sebaliknya (Ghozali, 2021).

Tabel 8. Summary Coefficients

| | Unstandardized coefficients | Standardized coefficients | SE | T value | P value | 2.5 % | 97.5 % |
|-----------|-----------------------------|---------------------------|-------|---------|---------|--------|--------|
| X1 | 0.338 | 0.395 | 0.089 | 3.800 | 0.000 | 0.160 | 0.516 |
| X2 | 0.500 | 0.488 | 0.106 | 4.698 | 0.000 | 0.287 | 0.713 |
| Intercept | 0.593 | 0.000 | 0.329 | 1.804 | 0.076 | -0.065 | 1.251 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa :

- a. Nilai P Value pada X1 sebesar 0,000 < 0,05 maka H1 diterima dan selanjutnya nilai T Value 3,800 > T tabel 2,000 maka pengaruhnya positif signifikan.
- b. Nilai P Value pada X1 sebesar 0,000 < 0,05 maka H2 diterima dan selanjutnya nilai T Value 4,698 > T tabel 2,000 maka pengaruhnya positif signifikan.

4.4.4. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) dipakai untuk memastikan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai P value, dimana jika nilai P value di bawah 0,05 maka H1 diterima, dan sebaliknya (Ghozali, 2021).

Tabel 9. *Summary Coefficients*

| | Sum square | df | Mean square | F | P value |
|------------|------------|----|-------------|--------|---------|
| Total | 56.546 | 59 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Error | 20.104 | 57 | 0.353 | 0.000 | 0.000 |
| Regression | 36.442 | 2 | 18.221 | 51.662 | 0.000 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Diketahui nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima dan selanjutnya nilai F Value 51,662 > F tabel 3,16 maka pengaruhnya positif signifikan.

4.4.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2020).

Tabel 10. Nilai F-Square (F^2)

| | f-square |
|------------------------------------|----------|
| Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.279 |
| Stres Kerja -> Kinerja Karyawan | 0.415 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 27,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selain itu stress kerja berpengaruh sebesar 41,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Tabel 11. Nilai R-Square (R^2)

| | Y |
|--------------------|-------|
| R-square | 0.644 |
| R-square adjusted | 0.632 |
| Durbin-Watson test | 2.052 |

Sumber: Data diolah SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R-Squared Adjusted sebesar 0,632. Hal tersebut memiliki makna bahwa motivasi kerja dan stress kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 63,2% terhadap kinerja karyawan dan 36,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman online. Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman online. begitupun pada saat dilakukan uji hipotesis secara simultan, motivasi kerja dan stress kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jasa pengiriman online. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk menambah variabel penelitian lainnya dan juga menambah sampel penelitian yang lebih banyak agar mendapatkan data dan hasil yang lebih bervariasi.

REFERENSI

Achmad, L. I., Mamun, S., & Badruzzaman, A. (2024). Pengaruh Tingkat Pengetahuan Dan Kepercayaan Mahasiswa Terhadap Penghimpunan Wakaf Uang Di Lembaga Keuangan Syariah Penerima Wakaf Uang (LKS PWU). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 9(01), 204-215.

- Ainulyaqin, M. H., Rakhmat, A. S., Achmad, L. I., & Fahamsyah, M. H. (2024). Keputusan Nasabah Menggunakan Produk Pembiayaan Mitra Emas iB Masalah: Antara Physical Evidence, Promise, dan Customer Centric. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 389-400.
- Ainulyaqin, M. H., Achmad, L. I., Mamun, S., & Anggadita, I. (2024). Minat Pedagang Muslim Menabung Di Perbankan Syariah: Seberapa Besar Pengaruh Pengetahuan dan Budaya Kerja?. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 490-497.
- Andarini, D., Anggraini, R., Idris, H., & Rahmah, S. A. (2024). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai : literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 67-75. <https://jurnalkesmas.co.id/index.php/jlkm>
- Apriani, E., Permana, I., & Asmoro, F. B. (2024). Analisis Pengaruh Penggunaan Sosial Media, Teknologi Informasi, dan Minat Berwirausaha Terhadap Entrepreneurship. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 1072-1082.
- Ariska, S. P., Suciati, E., & Achmad, L. I. (2024). Motivasi Belajar yang Rendah pada Anak Keluarga Broken Home. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 3(11).
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone OPPO Di Kabupaten Situbondo. *INTELEKTIVA*, 3(5).
- Alfattama, L. C. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pt gardha jaya sakti di surabaya. *Soetomo Business Review*, 2(1).
- Emmy, P., & Wanma, J. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *JUMABIS (Jurnal Manajemen & Bisnis)*, 5(2).
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS. 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdan'Ainulyaqin, M., Rakhmat, A. S., Achmad, L. I., Mamun, S., & Hidayati, A. T. (2024). Does the Implementation of Green Accounting, Environmental Performance and Corporate Social Responsibility Affect Profitability? Study on Companies in Jakarta Islamic Index70. *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research*, 8(1), 20-37.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hussain, O. E. A., Ragheb, M. A. S., Ghanem, A.-N., & Ragab, A. A. (2021). The Impact of Emotional Intelligence on Work Stress (Applied Study: Al-Ajami Educational Administration). *OALib*, 08(10), 1-16. <https://doi.org/10.4236/oalib.1108023>
- Jackson, & Arianto, Y. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1).
- Locke. (1968). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. The Academy of Management Review.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Marwiyah, S. L., Ainulyaqin, M. H., & Edy, S. (2023). Analisis pengaruh perilaku konsumtif dan tingkat pendapatan terhadap online shopping pada e-commerce Shopee dalam perspektif ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 4279-4294.
- Maulana, N. F. A., Rahmawati, E. D., & Hadi, N. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

- Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 99-110. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3215>
- Pandhita, I. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Cukup Mandiri. *Jurnal EMAS*, 3(11).
- Permana, I., Gunardi, I., Pratomo, B. T., Arifin, M. Z., & Kurnianto, I. (2023). Manajemen Kepemimpinan Era Digital: Konsep, Gaya dan Pengembangan Kepemimpinan pada Generasi Milenial dan Z. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(3), 673-680.
- Pitri, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Ekonomedia*, 10(1). www.stiepasim.ac.id
- Priambodo, A., Sulaeman, M., Permana, I., & Sugiarto, I. (2024). Enhancing the Performance and Competitiveness of Women in MSMEs Through Marketing, Capital, and Digital Literacy. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 8(1), 1-12.
- Putra, J. D., & Dewirahmadanirwati. (2024). Dewirahmadanirwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 17-31. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.667>
- Rahmawati, M., & Irwana. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, XI(2).
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sarmila, L., Achmad, L. I., Ainulyaqin, M. H., & Mamun, S. (2024). Determin Minat Beli Ulang Mie Gacoan Bekasi dengan Labelisasi Halal Sebagai Variabel Moderasi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(7), 3606-3623.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 6(1).
- Trianingrat, N. komang A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10>
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3.
- Wailmi, K., & Tamam, T. (2022). Tourism During Covid19: Service Quality And Location Toward Customer Satisfaction. *International Journal of Education and Social Science Research*, 05(02), 355-363. <https://doi.org/10.37500/ijessr.2022.5222>
- Widiastuti, W., Hidayah, Z. Z., Permana, I., Rustamaji, A. C. P., & Afandi, D. R. (2024). Edukasi Peningkatan Kinerja Dengan Pelatihan Pencatatan Laporan Keuangan Pada Wirausahawan. *ASPIRASI: Publikasi Hasil Pengabdian dan Kegiatan Masyarakat*, 2(1), 239-246.
- Widyar, V. R., Ainulyaqin, M. H., Ahmad, Y., & Edy, S. (2024). Analisis Penggunaan Instagram dan Fintech Crowdfunding Terhadap Minat Membayar Zakat dengan Transparansi Badan Amil Zakat Sebagai Variabel Intervening. *Economic Reviews Journal*, 3(1), 330-348.

- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jimanggis : Jurnal Ilmiah Management Agribisnis*, 4(1).
- Yanto, O., Angelica Cindiyasari Sihono, S., & Puji, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Jne Pusat Bandar Lampung). *JEB Journal of Economic and Business Research*, 3(1), 9–19. <http://jurnal.teknokrat.ac.id/index.php/JEB>
- Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Competence : Journal of Management Studies*, 18(1).