

The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at CV. Gatriec Engineering Consultan in Tasikmalaya City

by Journal Of Indonesian Management

Submission date: 25-Jun-2022 01:41AM (UTC-0400)

Submission ID: 1862619766

File name: Fahma_Siti_Laya_Fajrin,_Arga_Sutrisna,_Kusuma_Agdhi_Rahwana.pdf (538.13K)

Word count: 3033

Character count: 17225

The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at CV. Gatriec Engineering Consultan in Tasikmalaya City

Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya

Fahma Siti Laya Fajrin¹⁾; Arga Sutrisna²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾

^{1,2,3)} Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

Email: ¹⁾ fajrinfahma@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [17 Mei 2022]

Revised [04 Juni 2022]

Accepted [24 Juni 2022]

KEYWORDS

Work Stress, Work
Motivation, Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 40 responden dari karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee performance at CV. Gatriec Engineering Consultant in Tasikmalaya City. The method used is a quantitative method with a research sample of 40 respondents who are an employee at CV. Gatriec Engineering Consultant in Tasikmalaya City. The data is used primary data and secondary data. The analytical tool in this research is path analysis using by SPSS v.25. The result showed that Work Stress has a direct negative effect and insignificant on Employee Performance. Work Motivation has a direct positive effect and significant on Employee Performance. Work Stress has a direct negative effect and insignificant on Employee Performance through the Work Motivation. Work Motivation has a direct positive effect and significant on Employee Performance through the Work Stress

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan berdiri karena memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai, baik dari perolehan keuntungan atau laba, eksistensi, dan keberlangsungan kehidupan perusahaan yang berkelanjutan tidak dalam jangka pendek. Tentu saja tidak mudah untuk mencapai tujuan tersebut sehingga perusahaan harus mencapai titik keberhasilan. Keberhasilan tentu saja ditentukan oleh kemampuan manajemen yang mampu mengelola sumber daya yang baik sehingga salah satunya harus memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Sumber daya manusia sebagai aset dan modal yang penting di dalam perusahaan. Di dalam perusahaan sumber daya manusia sering disebut dengan karyawan. Karyawan inilah faktor utama mencapai keberhasilan sehingga perusahaan harus memiliki Kinerja Karyawan yang baik. Kinerja Karyawan dapat berdampak baik terhadap kemajuan perusahaan sedangkan Kinerja Karyawan yang buruk dapat berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan juga. Kinerja Karyawan yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan, sehingga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Stres Kerja.

Stres Kerja yang dimiliki oleh karyawan tentunya berbeda-beda tergantung dari tingkatan yang dirasakan individu itu sendiri. Stres Kerja dapat dialami di dalam dan di luar perusahaan. Stres Kerja itu sendiri dapat mengakibatkan Motivasi Kerja menurun.

Motivasi Kerja sebagai suatu dorongan atau daya penggerak. Motivasi kerja sebagai kunci pendorong yang dapat mempengaruhi seorang karyawan menjadi karyawan yang berkualitas. Motivasi juga dapat menjadi penyebab Kinerja Karyawan itu meningkat atau menurun.

CV. Gatriec Engineering Konsultan merupakan suatu perusahaan yang berada di Kota Tasikmalaya yang bergerak dalam bidang kontruksi pembangunan yang bekerjasama dengan pemerintah maupun swasta. CV. Gatriec Engineering Konsultan ini sudah mengalami penurunan Kinerja selama tiga tahun terakhir. Adapun data Kinerja Karyawan selama tiga tahun terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1. Target Kinerja Karyawan Tahunan
CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya**

No.	Tahun	Target Kinerja Tahunan	Kinerja Terealisasi
1	2018	90%	85%
2	2019	80%	75%
3	2020	60%	55%

Sumber: CV. Gatriec Engineering Konsultan, 2021.

Pada Tabel 1 tersebut terlihat target dan realisasi dari kinerja karyawan. Pada tahun 2018 penurunan Kinerja Karyawan sebesar 85% dari target Kinerja sebesar 90%, pada tahun 2019 penurunan Kinerja Karyawan sebesar 75% dengan target Kinerja sebesar 80%, dan pada tahun 2020 penurunan Kinerja Karyawan sebesar 55% dari target Kinerja sebesar 60%. Hal ini bukan hal yang baik bagi perusahaan, menurut Bapak Eries Hermawan S, Kom selaku direktur penurunan ini disebabkan oleh kurangnya kuantitas kerja dari karyawan sehingga menyebabkan pengurangan kualitas, efisiensi, inisiatif, dan kreativitas dari karyawan itu sendiri sehingga terjadi peningkatan terhadap Stres Kerja dan penurunan Motivasi Kerja.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Ekawarna (2018: 142) Stres Kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 141) Motivasi Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan analisis deskriptif. Objek dari penelitian ini adalah Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan Subjek penelitian adalah Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana diambil dari keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian sebanyak 40 karyawan.

Teknik pengukuran data menggunakan skala likert bernilai positif dan negatif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian dirubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) yaitu perluasan dari analisis regresi. Semua pengujian menggunakan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika valid dapat dilihat dari r hitung $>$ r tabel. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,475	0,312	Valid
2	0,711	0,312	Valid
3	0,477	0,312	Valid
4	0,674	0,312	Valid

5	0,492	0,312	Valid
6	0,731	0,312	Valid
7	0,567	0,312	Valid
8	0,796	0,312	Valid
9	0,849	0,312	Valid
10	0,613	0,312	Valid
11	0,725	0,312	Valid
12	0,814	0,312	Valid

Sumber: Olah data peneliti, 2022.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,794	0,312	Valid
2	0,470	0,312	Valid
3	0,515	0,312	Valid
4	0,806	0,312	Valid
5	0,623	0,312	Valid
6	0,634	0,312	Valid
7	0,315	0,312	Valid
8	0,453	0,312	Valid
9	0,779	0,312	Valid
10	0,719	0,312	Valid
11	0,730	0,312	Valid
12	0,586	0,312	Valid

Sumber: Olah data peneliti, 2022.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,809	0,312	Valid
2	0,322	0,312	Valid
3	0,709	0,312	Valid
4	0,697	0,312	Valid
5	0,811	0,312	Valid
6	0,583	0,312	Valid
7	0,511	0,312	Valid
8	0,652	0,312	Valid
9	0,627	0,312	Valid
10	0,601	0,312	Valid
11	0,746	0,312	Valid
12	0,628	0,312	Valid
13	0,496	0,312	Valid
14	0,493	0,312	Valid
15	0,474	0,312	Valid
16	0,640	0,312	Valid
17	0,601	0,312	Valid
18	0,623	0,312	Valid

Sumber: Olah data peneliti, 2022.

Dari Tabel 4. Maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi pengukuran kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jika *Cronbach Alpha* > 0,70 maka dinyatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Stres Kerja (X1)	0,883	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	Reliabel

Sumber: Olah data peneliti, 2022.

Dari Tabel 5. Maka dapat dilihat bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

Pembahasan**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhi dimana dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.291 ^a	.085	.061	8.495

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Hasil pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,291 sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,085 atau sebesar 8,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Gatriec Engineering Konsultan.

Tabel.7 Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	60.834	6.941		8.764
	Stres Kerja	.293	.157	.291	1.875

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Hasil menunjukkan bahwa Nilai koefisien beta Stres Kerja sebesar 0,291 dengan Sig. 0,069 > 0,05. Dan dengan nilai t hitung sebesar 1,875 < 2,02619. Artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Tasikmalaya. Hal ini disebabkan oleh tidak terealisasinya kinerja yang ditargetkan tetapi pada kenyataannya hal itu tidak mempengaruhi karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhi dimana dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.317	7.242

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Hasil pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,579 sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,335 atau sebesar 33,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di CV. Gatriec Engineering Konsultan.

Tabel 9. Coefficients

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	29.909	10.058		2.974	.005
10	Motivasi Kerja	.898	.205	.579	4.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Hasil menunjukan bahwa Nilai koefisien beta Motivasi Kerja sebesar 0,579 dengan sig.0,000 < 0,05. Dan dengan nilai thitung sebesar 4,372 > 2,02619. Artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Tasikmalaya. Hal ini menjadi hal yang baik karena Motivasi Kerja yang di dapat dari pimpinan dapat mendorong meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhi dimana dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel.10 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.316	7.249

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Besar pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (X₂) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,529 sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,351 atau sebesar 35,1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di CV. Gatriec Engineering Konsultan.

Tabel. 11 Coefficients

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	26.990	10.512		2.567	.014
	Stres Kerja	.135	.140	.134	.965	.341
10	Motivasi Kerja	.838	.215	.540	3.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Hasil menunjukan bahwa Nilai koefisien beta Stres Kerja sebesar 0,134 dengan sig.0,341 > 0,05. Dan dengan nilai thitung sebesar 0,965 < 2,02619. Artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Tasikmalaya. Hal ini menjadi hal yang baik karena walaupun karyawan mengalami Stres Kerja tetapi tidak memiliki pengaruh karena terdapat Motivasi Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhi dimana dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut:

Tabel.12 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.316	7.249

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Besar pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Stres Kerja (X₁) diperlihatkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,529 sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,351 atau sebesar 35,1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja di CV. Gatriec Engineering Konsultan.

Tabel. 13 Coefficients

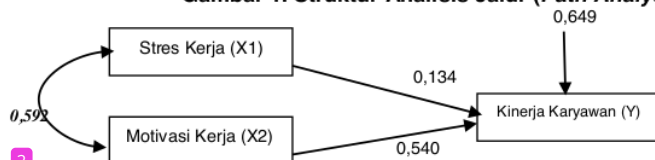
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.990	10.512		2.567
	Stres Kerja	.135	.140	.134	.965
	Motivasi Kerja	.838	.215	.540	3.897

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data SPSS versi 25, 2022.

Hasil menunjukan bahwa Nilai koefisien beta Motivasi Kerja sebesar 0,540 dengan sig. 0,000 < 0,05. Dan dengan nilai thitung sebesar 3,897 > 2,02619. Artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Tasikmalaya. Hal ini menjadi hal yang baik karena Motivasi Kerja yang baik walaupun terdapat Stres Kerja yang dialami Karyawan tidak mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawannya.

Adapun struktur dari *Path Analysis* sebagai berikut:

Gambar 1. Struktur Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar di atas dapat dilihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, yang disajikan pada tabel 14 sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No.	Pengaruh	Keterangan		
1	Pengaruh X1 terhadap Y	$((0,314) \cdot (0,314))$	=	0,098
		Pengaruh X1 terhadap Y secara langsung		
		$((0,314) \cdot (0,592) \cdot (0,540))$	=	0,100+
		Pengaruh X1 terhadap Y melalui X2		
		Pengaruh Total		0,198
		Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari X1 terhadap Y.		
2	Pengaruh X2 terhadap Y	$((0,540) \cdot (0,540))$	=	0,291
		Pengaruh X2 terhadap Y secara langsung		
		$((0,540) \cdot (0,592) \cdot (0,314))$	=	0,100+
		Pengaruh X2 terhadap Y melalui X1		
		Pengaruh Total	=	0,391
		Berdasarkan pada nilai pengaruh total diatas, maka dapat diketahui jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung dari X2 terhadap Y.		

Sumber: Olah data peneliti, 2022.

Tabel 14 menunjukan bahwa pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 0,098 atau 9,8%. Pengaruh Langsung Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,100 atau 10,0%. Besar total pengaruh langsung dan tidak langsung dari Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,198 atau 19,8%.

Lalu adapun pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,291 atau 29,1%. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (X1) yaitu sebesar 0,100 atau 10,0%. Besar total pengaruh langsung dan tidak langsung dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (X1) sebesar 0,391 atau 39,1%.

Uji Sobel

Untuk menentukan signifikansi pengaruh tidak langsung maka dilakukan dengan uji sobel. Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$a = pyx1 = 0,134 \text{ dan } b = pyx2 = 0,540$$

$$Sa = \sqrt{(1 - 0,134)} = 0,930$$

$$Sb = \sqrt{(1 - 0,540)} = 0,678$$

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 + sb^2 + sa^2 + sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{2.054} = 1.433$$

$$\text{Maka: } t = \frac{(0,134)(0,540)}{1.433} = 0.050 = 5\%$$

Hasil perhitungan pada uji sobel diperoleh nilai t sebesar 0.050 atau 5%. Nilai tersebut lebih kecil dari 1,687 dan dalam tingkat signifikansi 0,05 atau 5%, maka membuktikan bahwa Stres Kerja terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja bersifat signifikan, artinya Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan atau pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas adapun kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja termasuk dalam kategori rendah sedangkan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori Sangat Baik.

13

2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya.
4. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya,

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Saran bagi seluruh karyawan CV. Gatriec Engineering Konsultan di Kota Tasikmalaya Melalui penelitian ini diharapkan lebih semangat bekerja agar dapat meningkatkan Kinerja walaupun masih dalam masa pandemi.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya, Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Bangka Belitung: Zanafa Publishing. (hal: 83)
- Ekawarna, H. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.(hal: 142)
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. (hal: 141)

The Effect of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance at CV. Gatriec Engineering Consultan in Tasikmalaya City

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.unpad.ac.id	2%
---	--	----

Internet Source

2	jurnal.unsil.ac.id	2%
---	--	----

Internet Source

3	repository.mercubuana.ac.id	2%
---	--	----

Internet Source

4	blognyaekonomi.files.wordpress.com	2%
---	--	----

Internet Source

5	widyalestari2801.wordpress.com	2%
---	--	----

Internet Source

6	pdfs.semanticscholar.org	1%
---	--	----

Internet Source

7	thesis.eur.nl	1%
---	--	----

Internet Source

8	www.mku.ac.ke	1%
---	--	----

Internet Source

journal.stieken.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	j-las.lemkomindo.org Internet Source	1 %
11	Submitted to Brigham Young University Student Paper	1 %
12	Submitted to HIBT Student Paper	1 %
13	ejournal.warmadewa.id Internet Source	1 %
14	ji.unbari.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
16	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	1 %
17	thepopculturecompany.com Internet Source	1 %
18	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	1 %
19	ejurnal.stie-portnumbay.ac.id Internet Source	1 %

20	Ibnu Agung Permana, Asep M. Ramdan, Faizal Mulia Z. "Kekuatan Keunikan Produk dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Pembelian", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	1 %
----	---	-----

21	ejurnal.bunghatta.ac.id Internet Source	1 %
----	---	-----

22	www.readbag.com Internet Source	1 %
----	---	-----

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 20 words
Exclude bibliography	On		