

PENGARUH STRESS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. SUMBER AGUNG KABUPATEN MOJOKERTO

Aisyah Aprilia Zaituna¹, Dra.Ec.Sri Budi Kasyati, MM².

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress, job satisfaction and work motivation on the performance of UD employees. Sumber Agung Mojokerto Regency. Primary data used in the form of questionnaire data. Data collection using the sampling technique used is Saturated Sampling. The collected data were analyzed by quantitative methods using SPSS, namely validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, and coefficient of determination analysis (R²). The hypothesis test used is the F test and t test.

The results of the partial t-test hypothesis show the significance value of work stress is $0.000 < 0.05$, this proves that the hypothesis (H1) is accepted, meaning that work stress has a significant effect on employee performance. 0.05 , this proves that the hypothesis (H2) is rejected, meaning that job satisfaction has no effect on employee performance. The results of the partial t test show that the significance value of work motivation is $0.736 > 0.05$, this proves that the hypothesis (H3) is rejected, meaning that work motivation is not effect on employee performance. From the results of the regression F test shows $0.000 < 0.05$, based on this analysis it can be concluded that work stress, job satisfaction and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of UD employees. Sumber Agung Mojokerto district

Keywords: Stress effect of work, Job satisfaction, Work motivation and Employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kualitas Sumber Daya Manuaia (SDM) merupakan factor penting yang memiliki implikasi yang saying besar terhadap kemajuan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Dibutuhkannya SDM yang memiliki motivasi kuat sebagai karyawan

untuk mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu

faktor yang terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan, serta asset yang sangat penting bagi organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia terhadap perkembangan perusahaan guna untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif dan efisien, maka UD. Sumber Agung

Kabupaten Mojokerto harus meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan karena masing-masing perusahaan diharapkan memperoleh banyak keuntungan oleh karena itu ditentukan keberadaan sumber daya manusianya yang baik sehingga diharapkan karyawan dalam perusahaan menjadi prioritas dengan tujuan mencapai kesuksesan pada perusahaan.

Dampak buruk bagi karyawan terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik sehingga berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan pada pekerjaan dipengaruhi oleh stress kerja. Menurut Vanchapo (2020:37) “Stres kerja merupakan perasaan yang timbul pada suatu kemampuan individu karena adanya keputusan beban kerja untuk menghadapi tekanan yang akan terjadi”.

Faktor lain yang dapat berpengaruh selain stres kerja terhadap kinerja adalah konflik pada rekan kerja yang kurang baik dalam menjalin komunikasi, tidak bisa mengontrol emosi pada saat bekerja, tumpukan pekerjaan yang terlalu banyak adapun hal lain yang mempengaruhi stress kerja kondisi lingkungan yang kurang layak sehingga berdampak pada kenyamanan kinerja karyawan serta sangat penting untuk dapat diperhatikan dalam aspek kepuasan kinerja sehingga wewenang dalam pekerja merasa terpenuhi misalnya pada kompensasi dan fasilitas disekitar perusahaan tersebut yang akan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan sehingga tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan seimbang dengan kepuasan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat mendukung perilaku dalam pekerja sikap kerja yang penting dan

harus dipertimbangkan oleh atasan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Ketika manusia merasa puas dengan pencapaiannya, maka akan memunculkan banyak ide yang baru.. Menurut Sutrisno (2019:74) “Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Maka dari itu agar suatu perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus menjaga kelangsungan operasi dalam kepemimpinan sehingga pemimpin berperan penting untuk mendorong atau memotivasi karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya, karena ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya. Hal ini bisa saja terjadi karena kurangnya motivasi kerja pada karyawan tersebut.

Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan karena meningkatkan perasaan yang nyaman dan tenang pada saat bekerja, diharapkan dapat mencapai nilai yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Malayu (2015:23) Motivasi adalah persoalan yang memotivasi karyawan guna untuk mau bekerja dibawah tekanan, agar mereka mempunyai keinginan bekerja keras dengan memberikan semua ide untuk mewujudkan tujuan pada suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil usaha dari seorang yang memiliki kemampuan serta aktivitas dalam situasi yang tertentu, kinerja

dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Stres Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi berjalannya suatu kinerja karyawan selain itu motivasi dan kepuasan kerja juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dikatakan baik harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, setiap perusahaan menetapkan standar kualitas yang berbeda-beda antara satu individu dengan yang lain, setiap perusahaan akan berusaha melakukan peningkatan kerja yang baik sehingga kinerja pada suatu perusahaan akan mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2013:12). Karyawan berfungsi sebagai penentu rencana, penjalannya, demi tujuan yang direncanakan perusahaan sehingga karyawan sangat berpengaruh demi berkembangnya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah aset penting dalam perusahaan, tanpa adanya karyawan maka aktivitas pada perusahaan tidak akan bisa berjalan.

UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto, yaitu bergerak pada bidang industri yang memproduksi pembuatan tahu dan menjual dan menerima pesanan yang telah berpengalaman dibidangnya, telah memiliki banyak sertifikasi yang membuktikan bahwa UD. Sumber Agung adalah industri yang profesional, dan sangat terpercaya.

Berdasarkan penguraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini mengambil judul tema “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto”

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang efektif dan efisien serta mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat untuk mencapai tujuannya.

Stress Kerja

Suatu kondisi kondisi sentimental seseorang yang memberi pengaruh terhadap keseimbangan fisik, emosi, pola pikir, psikologis yang menjadi tidak stabil bisa dikatakan sebagai stres. Ketika kondisi ini dialami oleh pegawai yang memiliki kemampuan tidak sesuai bidangnya serta sang pegawai tidak mampu menghadapi tekanan yang dialami dapat menimbulkan stress kerja. Vanchapo (2020 : 37)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang merasa puas dalam pekerjaan memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, kompensasi, fasilitas dan lingkungan kerja yang baik. Nuraini (2013 :114)

Motivasi Kerja

Menurut Judge dan Robbins “Motivasi merupakan suatu proses dalam mengekspresikan kekuatan, arah, dan keberlanjutan seseorang dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan”. (2015:127)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari seorang secara menyeluruh dari proses penyelesaian pekerjaan seorang pegawai dalam selang periode yang telah ditentukan Bersama

sebelumnya dalam perencanaan. Hasil yang di capai nilai dan dibandingkan dengan target, sasaran dan standarisasi hasil kerja yang telah dibuat oleh perusahaan secara bersama. Rivai dan Basri (2016:138)

HIPOTESIS

- H₁: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto.
- H₂: Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto.
- H₄: Stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13), Metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian dengan landasan filsafat positivism (sumber pengetahuan yang benar/nyata) dalam hal ini digunakan untuk meneliti suatu sampel dalam lingkup populasi tertentu. Pada metode kuantitatif merupakan analisa yang dinyatakan dalam angka dan rumus secara sistematis, terencana serta terstruktur

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor dan ditempat lapangan bekerja UD. Sumber

Agung Kabupaten Mojokerto, waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan April-Mei 2022.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi Penelitian

Pengelompokan data menurut katareristiknya dan telah memenuhi karakteristik yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan merupakan pengertian populasi penelitian menurut Sugiyono (2017:80). Dalam kasus ini karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 50 orang karyawan adalah populasi penelitian.

Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan sampling jenuh, yang menurut Sugiyono (2014:118), Sampling Jenuh digunakan untuk penentuan sampel jika seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto Secara keseluruhan sejumlah 50 orang karyawan.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang dilakukan ialah analisis kuantitatif. Dimana data kuantitatif diolah dengan bantuan *software* SPSS 26,0 dengan melakukan beberapa uji. Adapun analisis data yang dipergunakan terdiri dari uji keleyakan data dengan uji reabilitas dan uji validitas. Dilanjutkan dengan uji krakter data

dengan uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan uji akhir dengan uji hipotesis dan asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Penguji data yang berasal dari kuesioner penelitian di gunakan untuk pengujian validitas. Jumlah responden untuk uji validitas dan reliabilitas sebanyak 35 orang responden, hal ini sesuai dengan teori dari Singarimbun dan Efendi (1995) bahwa jumlah minimal dari 50 miniriset uji coba kuesioner adalah 30 responden. Berikut ini paparan hasil dari uji validitas pada variabel X dan Y. Ketika data dikatakan vali/benar berarti data tersebut layak dipergunakan sebagai alat ukur. Uji validitas memiliki kriteria yaitu hasil diperoleh melalu perbandingan antara r tabel yang dibandingkan dengan hasil r hitung. Langkah – Langkah pengujian sebagaimana demikian:

1. Ketika $r - \text{tabel} < r - \text{hitung} = \text{valid}$ untuk pernyataan tersebut.
2. Ketika $r - \text{tabel} > r - \text{hitung} = \text{tidak valid}$

Untuk pernyataan tersebut.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
----------	------------	----------	---------	------------

Stress kerja (X1)	X1	0,642	0,33 4	Valid
	X2	0,445		Valid
	X3	0,804		Valid
	X4	0,686		Valid
	X5	0,788		Valid
	X6	0,609		Valid
	X7	0,693		Valid
	X8	0,662		Valid
Kepuasan kerja(X2)	X1	0,621	0,33 4	Valid
	X2	0,451		Valid
	X3	0,600		Valid
	X4	0,545		Valid
	X5	0,450		Valid
	X6	0,485		Valid
	X7	0,571		Valid
	X8	0,419		Valid
	X9	0,373		Valid
	X10	0,550		Valid
Motivasi kerja (X3)	X1	0,638	0,33 4	Valid
	X2	0,336		Valid
	X3	0,736		Valid
	X4	0,730		Valid
	X5	0,705		Valid
	X6	0,800		Valid
	X7	0,751		Valid
	X8	0,800		Valid
	X9	0,638		Valid

	X10	0,751		Valid
	X11	0,638		Valid
	X12	0,800		Valid
	X13	0,751		Valid
	X14	0,800		Valid
	X15	0,320		Valid
	X16	0,730		Valid
Kinerja karyawan(Y)	X1	0,736	0,33 4	Valid
	X2	0,408		Valid
	X3	0,685		Valid
	X4	0,788		Valid
	X5	0,625		Valid
	X6	0,565		Valid
	X7	0,689		Valid
	X8	0,352		Valid
	X9	0,606		Valid
	X10	0,169		Valid

Sumber : Data SPSS Uji Validitas (2022)

Suatu kuesioner dianggap valid jika nilai r-hitung untuk semua kuesioner lebih besar dari r-tabel. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner valid pada taraf signifikansi 5% karena nilai r hitung untuk masing-masing perangkat lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai taraf signifikansi 5%.

2. Uji reliabilitas

Untuk menghitung kualitas hasil kuesioner yang dipakai sebagai parameter

suatu factor maka di gunakan uji reliabilitas, Ghozali (2016:47).

Ketika tanggapan hasil kuesioner dari seseorang konstan dan harmonis dalam selang waktu yang lama maka hasil ini bisa dikatakan reliabel. Hasil reliabilitas diaungkapkan dalam angka yang disebut koefisien reliabilitas, yang dihitung berdasarkan nilai koefisien Alpha Cronbach (α). Kriteria reliabilitas berdasarkan nilai Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

Tabel 2

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	α Cronbach	α Kritis	Keterangan
Stress kerja (X1)	0.808	0.60	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0.682	0.60	Reliabel
Motivasi kerja(X3)	0.925	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.888	0.60	Reliabel

Sumber data : hasil uji reabilitas SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas 4 variabel yang akan digunakan dalam penelitian memiliki nilai cronbach Alpha > 0,60. Keseluruhan variable dalam uji relibilitas dinyatakan reliabel sehingga dapat di gunakan untuk pengujian data dalam penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a , b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87766550
	Absolute	.081
Most Extreme Differences	Positive	.069
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Asumsi Klasik

3. Uji normalitas

Untuk mendeteksi data berdistribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirnov. Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi >0.05.

Tabel 3

Uji Normalitas

Sumber dari data: Hasil uji normalitas SPSS

Melihat hasil tabel 3 diatas maka diperoleh tingkat signifikansi dari Kolmogorov-smirnov diatas 0,05 maka berdasarkan metode uji Kolmogorov-smirnov seluruh data lolos uji normalitas.

4. Uji multikolinearitas

Nilai tolerance yang mendapatkan nilai rendah sama dengan VIF yang tinggi karena VIF sama dengan 1/tolerance. Jika nilai toleransi >0.10 atau nilai VIF <10 maka hal ini menunjukkan tidak adanya terjadi multikolinieritas. Jika didapat nilai tolerance <0.10 dan VIF >10 maka variable ini bisa dinyatakan adanya multikolinearitas (Ghozali 2018:107-108).

Tabel 4

Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Stress kerja (X1)	.627	1.596
Kepuasan kerja (X2)	.642	1.557
Motivasi kerja (X3)	.964	1.038

Sumber data : hasil uji multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian yang di tampilkan dalam tabel 4 di peroleh kesimpulan 3 model regresi yang diajukan keseluruhan memiliki VIF masing-masing (X1=1.596, X2=1,557, X3 1.038)<10. Nilai tolerance yang diperoleh masing-masing (X1=0.627, X2=0.642, X3=0.964)>0,10. Maka uji multikolinearitas diketahui data yang digunakan peneliti bebas

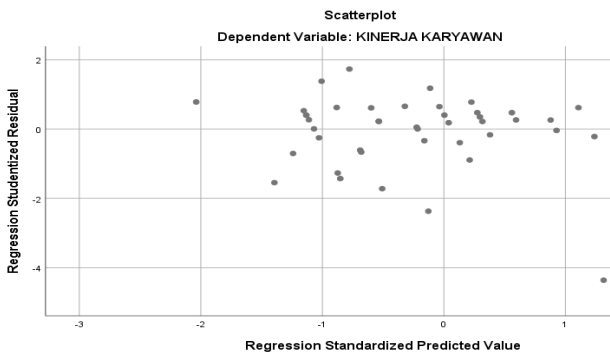
multikolinearitas Sehingga dapat di gunakan sebagai data penelitian.

5. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi harus memiliki variasi pengamatan yang tetap agar model regresi dikatakan tidak heteroskedastisitas, untuk melihat hal ini perlu dilakukan uji multikolinearitas. Variasi residual yang berbeda dari pengamatan di sebut heteroskedastisitas, bila tetap disebut homokedastisitas. Variasi regresi dikatakan baik bila memiliki sifat homokedastisitas. Dimana nilai terpercara tidak menghasilkan pola yang jelas dan tidak beraturan berbencar dibawah angka 0 di sumbu Y.

Tabel 5

Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber: SPSS Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 diatas maka hasil gambar uji heteroskedastisitas dapat di perhatikan dimana angka 0 yang berada disumbu Y menghasilkan data yang berupa titik. Dimana titik yang tergambar tersebar dan titik ini terpercara tidak membentuk suatu pola yang rapi. Maka dari hasil ini data bebas dari heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,979	4,303		1,622	,112
	Stress Kerja	,904	,119	,773	7,575	,000
	Kepuasan Kerja	,083	,092	,090	,896	,375
	Motivasi Kerja	,020	,058	,028	,339	,733

a. Variabel bebas : Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Analisis regresi linier berganda

Adapun persamaan model regresi dari tabel 6 dapat di jabarkan demikian:

$$Y = 6.979 + 0.904 X_1 + 0.083 X_2 + 0.020 X_3$$

Dalam tabel 6 diatas analisis persamaan regresi linear dapat diuraikan demikian:

1. Nilai konstanta bernilai 6,979, nilai ini merupakan nilai perkiraan kinerja karyawan. Ketika faktor stress

kerja,kepuasan kerja dan motivasi kerja bernilai konstan atau bernilai =0.

2. Nilai koefisien arah bernilai 0,904, nilai ini merupakan nilai faktor (X1) stress kerja, mempengaruhi (Y) kinerja karyawan. Nilai 0,904 yang merupakan X1, Berpengaruh positif terhadap Y. dengan syarat “anggap faktor lain konstan”.
3. Nilai koefisien arah bernilai 0,083, nilai ini merupakan nilai faktor (X2) kepuasan kerja, mempengaruhi (Y) kinerja karyawan. Nilai 0,083 yang merupakan X2, Berpengaruh positif terhadap Y. dengan syarat “anggap factor lain konstan.
4. Nilai koefisien arah bernilai 0,020, nilai ini merupakan nilai faktor (X3) motivasi kerja, mempengaruhi (Y) kinerja karyawan. Nilai 0,020 yang merupakan X3, Berpengaruh positif terhadap Y. dengan syarat “anggap factor lain konstan”.

7. Uji F (Simultan)

(Menurut Ghozali 2018:98). Pada pengujian simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pada analisis yang telah diuji, variabel *independent* jika dilakukan pengujian secara simultan (bersama-sama) apakah terdapat pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak. Sehingga pada uji F menggunakan perbandingan nilai F Hitung dengan F Tabel dengan menggunakan nilai taraf nyata sebesar 5% ($\alpha=0,05$) atau dengan membandingkan nilai sig. F. Jika F Hitung > F Tabel dan/atau nilai Sig. F sebesar < 0,05 yang dapat diartikan H_0 ditolak, sebaliknya ketika F Hitung < F Tabel dan/

atau nilai Sig.F didapatkan sebesar > 0,05 maka dapat diartikan H_0 diterima.

Tabel 7

UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.124	3	134.041	35.691	.000 ^b
	Residual	172.756	46	3.756		
	Total	574.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Stress kerja

Sumber data dari : SPSS uji F

Berdasarkan perhitungan pada tabel 7 diatas didapatkan penarikan kesimpulan stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dasar dari penarikan kesimpulan ini di dapatkan dari nilai sug F yaitu 0,000 di mana nilai ini < 0,05 dan nilai F hitung yang didapat 35,691>2,81. Dari hasil ini dapat diputuskan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 di tolak.

8. Uji T (Parsial)

Pengujian berikut dilakukan demi melihat variabel terikat stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan yang merupakan variabel bebas. Pengambilan kesimpulan dimana variabel terikat memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel bebas saat H_0 tidak diterima. Diterima atau tidak nya

H0 di lihat melalui taraf nyata yang bernilai 5% ($\alpha 0,05$) dan dibandingkan dengan nilai sig.t. jika sig.t > 0,05 = (Ho) diterima, jika jika sig.t < 0,05 = (Ho) tidak diterima. (Ghozali 2018:99)

Tabel 8
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.979	4.303		1.622	.112
	Stress kerja	.904	.119	.773	7.575	.000
	Kepuasan kerja	.083	.092	.090	.896	.375
	Motivasi kerja	.020	.058	.028	.339	.733
a. Variabel bebas: Kinerja karyawan						

Sumber data dari : SPSS Uji T

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan, sebagai berikut:

- a. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi variabel stress kerja sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD.

Sumber Agung Kabupaten Mojokerto.

- b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar $0,375 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) Ditolak artinya Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Agung Kabupaten Mojokerto.
- c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa besarnya ilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,736 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Agung Kabupaten Mojokerto.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian tersebut digunakan dalam mencari tingkat persentase pada variabel bebas dimana adanya kontribusi sehingga mempengaruhi variabel dependen (terikat), sehingga sisanya didapatkan dari pengaruh oleh variabel yang tidak termasuk ke pada model regresi tersebut. Dimana variebel bebas yang di gunakan adalah stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi. Nilai *Adjusted R Square* R^2 memiliki rentng 0-1 saat hasil perhitungan $R^2 > 1$ maka variable bebas yang di tentukan meiliki kemampuan yang tinggi

dalam pemberian informasi yang mendukung prediksi variabel dependen yang ada. Sebaliknya nilai R^2 kecil < 1 maka data silang yang diprediksi rendah. Sehingga kemampuan pemberian informasi untuk perbandingan sangat rendah dan terbatas. (Ghozali 2018:97).

Tabel 9

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.680	1.93793
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Stress kerja				

Sumber data : SPSS Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari 9 diatas dapat di Tarik kesimpulan melalui model regresi liner berganda yang memanfaatkan nilai *R Square* dan *Adjusted R Square* dari hasil pengujian. Dari hasil pengujian didapatkan nilai *adjusted R square* 0,680 besaran korelasi dari variabel dari nilai ini dapat dilihat besaran korelasi dari variabel yang diujikan. Data ditarik korelasi stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 68,0% dan sisanya 32% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

10. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh terhadap stress kerja dengan kinerja karyawan menggunakan uji T parsial menghasilkan nilai signifikansi 0,000

< $\alpha 0,050$. Dengan demikian dapat ditarik simpulan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena hipotesis “Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Agung Kabupaten Mojokerto” hipotesis H1 ini bernilai positif sehingga diterima/terbukti dan memiliki pengaruh.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menggunakan uji T parsial menghasilkan nilai signifikansi 0,375 > $\alpha 0,050$. Dengan demikian dapat ditarik simpulan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena hipotesis “Diiduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Agung Kabupaten Mojokerto” hipotesis H2 ini bernilai negatif sehingga ditolak/tidak terbukti dan tidak memiliki pengaruh.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh terhadap motivasi kerja dengan kinerja karyawan menggunakan uji T parsial menghasilkan nilai signifikansi 0,736 > $\alpha 0,050$. Dengan demikian dapat ditarik simpulan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena hipotesis “Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto” hipotesis H3 ini bernilai negatif sehingga ditolak/tidak terbukti dan tidak memiliki pengaruh.

Pengaruh Stress kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Berlandaskan keseluruhan penelitian yang telah dilakukan disimpulkan analisis pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD.Sumber Agung Kabupaten Mojokerto. Pengaruh yang dihasilkan bersifat simultan. Didasarkan dari hipotesis Ho yang tidak terbukti dan Ha yang terbukti dari nilai F hitung $35,691 > 2,81$. Data yang di gunakan telah melalui uji regerei yang mnghasilkan nilai signifikasi $0.000 < 0,05$ sehingga data yang dihasilkan valid. Kesimpulan dapat diterima dan layak dipakai sebgai dasar pengambilan keputusan.

PENUTUP

SIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis “Pengaruh Stress kerja, Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto” beberapa kesimpulan dipaparkan demikian:

1. Hipotesis variabel stress kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berlandaskan uji T hipotesis ini diterima/terbukti dan memiliki pengaruh.
2. Hipotesis variabel kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

berlandaskan uji T hipotesis ini ditolak/tidak terbukti dan tidak memiliki pengaruh.

3. Hipotesis variabel motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berlandaskan uji T hipotesis ini ditolak/tidak terbukti dan tidak memiliki pengaruh
4. Hipotesis variabel pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja karyawan, berlandaskan uji F hipotesis ini diterima/terbukti dan memiliki pengaruh.

SARAN

1. Saran peneliti untuk penelitian lanjutan di UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto diharapkan lebih menggali dan mengembangkan beberapa gabungan variable yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan.
2. UD. Sumber Agung Kabupaten Mojokerto diharapkan mampu untuk memperbaiki stress kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan membangun motivasi kerja yang baik dengan dasar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Vanchapo, A, R (2020). *Beban Stres dan Stres Kerja*. Jawa Timur:CV. Penerbit Qiara Media
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.

- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singarimbun, M dan Efendi,. 1995,*Metode Penelitian Survey*,Jakarta :PT.Pustaka LP3ES
- Ghozali,Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang
- Ghozali, Imam. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*